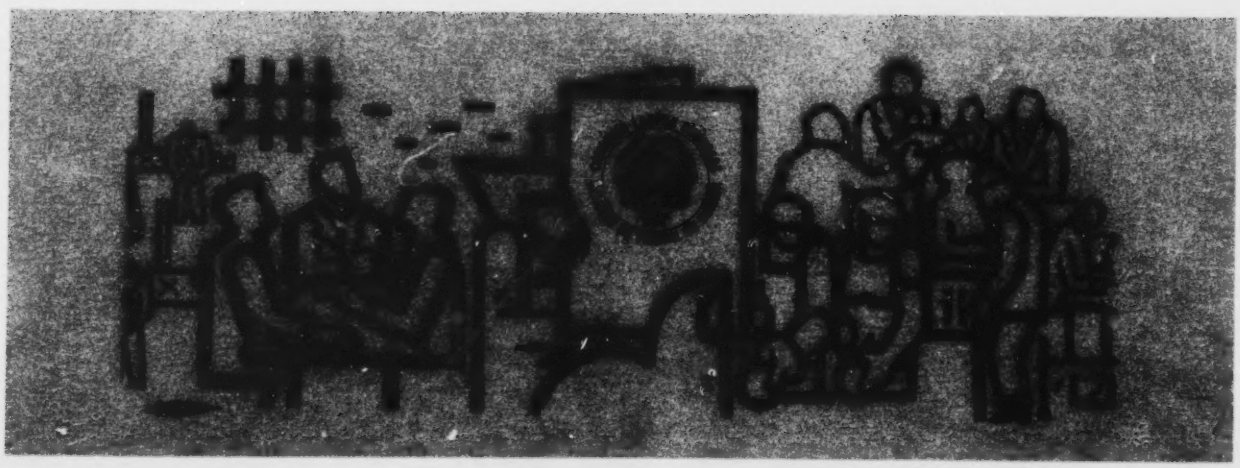
CANADIAN LABOUR CONGRESS

POSITION PAPER ON

CANADIAN JOBS STRATEGY

JANUARY 1987



CANADIAN JOBS STRATEGY

Summary

The Canadian Jobs Strategy first unveiled at the February 1985 First Ministers' Conference in Regina is the federal government response to Prime Minister Brian Mulroney's election promise of "Jobs, Jobs, Jobs". The six programs which make up the strategy were detailed by Employment Minister Flora MacDonald in June 1985. And the program was finally launched two months later in August.

The program is a major disappointment. Despite its name it cannot in any way be described as a response to Canada's unemployment crisis.

In fact the Canadian Jobs Strategy categorically rejects jobs creation programs however defined as part of a labour adjustment strategy. The focus of the entire program is on training and job experience. Job Experience should not be confused with job creation.

A claim made by the government is that graduates of the Canadian Jobs Strategy will find lasting employment and will not have to participate in the program in future. This claim is based on the market orientation of the program. It is assumed that entry through a private employer's door rather than a school door assures the individual of a permanent job with the particular employer or somehow equips the individual with more relevant and portable skills. Yet the government has no system in place to monitor or ensure that the graduates of the strategy have either the skills or the job. There is nothing to stop an employer from laying-off employees/trainees when the subsidy has been exhausted and replacing them with fresh recruits under the Jobs Strategy.

The philosophy which shapes the program is profoundly disturbing. The strategy in short is to shift federal support for training from public provincial training institutions such as community colleges to the private sector. The "direct purchase of places" in community colleges will be

replaced by a system of employer subsidies. Employers in turn can decide to use the fund for either on-the-job training or off-the-job formal training. An employer choosing off-the-job formal training, can direct its trainee to a privately run training program or public community colleges. This strategy predictably has had a destabilizing impact on our public post-secondary training institutions. There already have been lay-offs at community colleges across the country.

Privatization however is much more than a rechanneling of training funds. It is a philosophy about the public sector role in job creation as well as a definite view on the cause and nature of unemployment.

What is even more disturbing about this approach to replace public planning and accountability in our training programs with a market driven system is the impact on both the quantity and quality of post secondary education. The program has no provision in its employer subsidy scheme for training standards or follow-up system that the individual has a marketable and portable skill.

The philosophy of the program is that jobs will be created by the private sector and rejects public sector job creation . The strategy not only rejects short term make-work measures. It rejects a major public role; even the direct government expenditure in creating long term jobs. The entire strategy is based on the view that Canada's unemployment is structural (the mismatch between the skills an individual possesses and what is demanded by employers). Deficient aggregate demand resulting from restrictive monetary and fiscal policy is not acknowledged in the strategy.

With this premise the Canadian Jobs Strategy, therefore is designed to reshape the unemployed through training and job experience. Job experience is seen in the broad framework of training. The implicit assumption is that youth and women re-entering the job market have difficulty finding a job because they lack job experience. It is not because there are no jobs.

Employer subsidies -- the core of the Canadian Jobs Strategy not only raise questions about the philosophy of the program, it raises major practical questions about the efficiency and effectiveness of employer subsidies. Why should a firm take on more workers -- even with a subsidy if there is no demand for the product or service? Or, why should a firm that has a high demand for its products and profitable be encouraged by a subsidy except to use public money to supplant its own resources. There are already reports of this kind of abuse and waste.

We must emphasize that our criticism of employer subsidies is not to be interpreted as opposition to subsidized on-the-job training. On the contrary we support employer based training and we have advocated for a long time a grant-levy system to expand employer training. We object however to an employer subsidy system which has no monitoring or follow-up on the quality of training provided and with no guarantees of permanent employment for the individual with the firm receiving the subsidy. We are equally concerned about the lack of standards and certification of privately run training programs which can now receive federal training funds.

The Canadian Jobs Strategy has proven to be a more effective strategy in accomplishing other government goals such as deficit reduction. Of the $4 billion which was to be allocated to the Strategy over two years, nearly a billion dollars was slashed from training and job programs in the first nine months. In 1984-85 nearly $2.3 billion was spent on training and job creation. In fiscal 1985-86 only $1.4 billion was actually spent on Canadian Jobs Strategy.

Even the integrity and credibility of the local consultative process has been destroyed. Instead of organizing the Local Advisory Councils on the basis of the local labour market or the area serviced by the local Canada Employment Center, they are organized on a constituency basis with the local M.P. empowered to select representatives from business, labour, and community groups. Training and job programs clearly are regarded by the government as part of its system of local political patronage.

The consultative process has been politicized in the worst possible way. Labour has received short shrift in the selection of Advisory Council representation; 7.6 per cent compared to 38 per cent for employer representation.

Another declared innovation of the Canadian Jobs Strategy is establishing quota or targets for four disadvantaged groups; women, natives, visible minorities and the handicapped. We have great difficulty in determining whether this part of the program is working. It took more than a year after the program got underway to obtain information on the participation rates for each of these groups. From the data we have received from the department we still don't know if women for example are receiving training in traditional or non-traditional occupations -- we suspect it is the former.

The Canadian Jobs Strategy needs to be quickly reformed before our public investment in quality post-secondary education is destroyed. And we need job creation programs with major emphasis on public sector capital projects and non-profit social investments to provide employment income to hundreds of thousands of Canadians who cannot find jobs.

January 12, 1987

KH:mcc
opeiu-225

Introduction

The purpose of this paper is to examine the philosophy direction and implementation of the Canadian Jobs Strategy.

The program it must be remembered is the centerpiece to the government's jobs strategy. It is the government's response to the Prime Minister's election promise of "Jobs, Jobs, Jobs".

The program is a roll-up of $1 billion of job creation programs and $1 billion federal support for training. The roll-up resulted in six new programs all focussed on training and job experience (job experience should not be confused with job creation).

The announcement of the new strategy contained a promise of multi-year funding and an increase in what the former government spent on both job creation and training - $4 billion over two years.

The task therefore is to examine the Canadian Jobs Strategy exactly as that, a jobs strategy. First and foremost is it a strategy to create jobs? If it is designed only to finance training, is it a jobs strategy? As a training program is it sound? What program innovations in theory and practice are successful?

These are some of the questions this paper attempts to answer.

Job Creation

1. Direct job creation measures have been a feature of government policy since the 1930's. The 'Relief Camp'; 'Job Corps'; and 'back to the land' programs characterized government responses to the unemployment of the Great Depression. In the early 1950's direct job creation, largely financed and managed by the public sector, reappeared in the form of the municipally delivered, federally funded, Winter Works programs. Throughout the sixties direct job creation activity declined in importance as a result of a strong economic recovery which began in 1961.

2. In the seventies and early eighties, job creation programs reappeared. The old 'top-down' approach characteristic of previous programs declined in importance. The new federal job creation initiatives of the 1970's stressed the need for involvement of those affected by increasing unemployment. They reflected in part fashionable participatory democracy. The social, economic and political climate was conducive to the active participation of the public in an area traditionally left to the operation of the market and government bureaucrats.

3. The Municipal Winter Works Incentive Program, which continued from 1958 to 1968, was replaced in 1970 by the Local Initiatives Program (LIP). LIP was designed to alleviate seasonal unemployment. Persistent high rates of unemployment, however, led to the extended use of short-term job creation programs. By the 1980's other programs were added such as Canada Works, Career Access, Opportunities For Youth, Community Development Projects and Young Canada Works.

4. While these programs were beneficial in assisting those temporarily out of work or just entering the labour force, they can address only a very small part of the unemployment problem. A 1981 federal labour market study also found that job creation programs had failed to deal with the barriers to employment.

Training

5. The federal government's role in training, particularly in the institutional training, dates back to the early years of this century. The federal role was minor and essentially financial, until the Technical and Vocational Training Assistance Act (TVTA) of 1960. It was not until the Adult Occupational Training Act (AOTA) was passed in 1967 however that the federal government assumed a more active role vis-à-vis the provinces in decisions regarding the selection of trainees, types of training and geographic distribution of training. On-the-job (employer) training was included in the OATA by an amendment in 1972. Essentially, however, AOTA provided for institutional occupational training.

6. In 1982 the Adult Occupational Training Act and its enabling programs were replaced by the National Training Act (NTA). The purpose of the new Act was to "establish a national program to provide occupational training for the labour force and thereby to better meet the need for skills created by a changing economy".

7. The Act provided the National Training Program with three main elements:

1) The National Institutional Training Program. The purchase of courses from provincial community colleges and vocational institutes.

2) The National Industrial Training Program including general industrial training and critical skills training.

3) The Skills Growth Fund. Its purpose was "to provide capital to the provinces and to non-profit organizations for the establishment, conversion, expansion or modernization of facilities used to provide training in occupations designated as being of national importance".

8. Under the National Training Act the main responsibility for training is with the public sector. A general criticism of the Act was the institutions received inadequate information on which to base training programs and there was no mechanism for ensuring that all employers paid their fair share of training costs.

9. This gradual shift of federal resources away from institutional training to federally assisted on-the-job training continued throughout the 1970's into the eighties. Other wage subsidy programs were introduced, aimed primarily at reducing apparent shortages of labour in certain trades. These programs increasingly resembled short-term job creation efforts rather than beneficial long-term initiatives.

Canadian Jobs Strategy

10. Federal job programs prior to the unveiling of the Canadian Jobs Strategy involved a number of programs aimed either at training to meet labour force requirements or at direct job creation efforts.

11. The overriding criticism of the National Training Act programs were that they were too numerous, too complex and too difficult to coordinate. To streamline the various training and job creation efforts the federal government designed the Canadian Jobs Strategy.

12. Heralded as being "a new approach to labour market planning", the Canadian Jobs Strategy brings together all previous job creation and training programs into six programs, Job Development, Job Entry, Skill Investment, Skills Shortages, Innovations, and Community Futures. They address virtually the same areas of concern as previous government policies. The notable differences between the Canadian Jobs Strategy and the National Training Act programs however is the emphasis on a new consultation process with labour, business and community groups through the Local Advisory Councils and the strong reliance on the private sector for the implementation of training initiatives.

13. The Canadian Jobs Strategy in short attempts to eliminate previous 'make-work projects' by bringing job creation within the framework of an all-encompassing training program designed to assist target groups. The long-termed unemployed, employment disadvantaged women, disabled persons, Native people and visible minorities are all eligible for on-the-job training within the Job Development program.

14. Youth who have not graduated from a post-secondary institution and women who have been out of the labour force for at least three years are offered training under Job Entry.

15. Workers facing economic or technological change in their place of work may apply for re-training under the Skill Investment program.

16. In addition, new and current employees may receive wage subsidies to retrain in skills which are identified as lacking either regionally or locally under the Skills Shortages program.

17. The Innovations program is designed to help fund projects which "test new solutions to labour market problems".

18. The only feature of the Canadian Jobs Strategy which might be identified as a long term job creation effort is the Community Futures program which assists communities suffering from mass layoffs, plant closures, chronic unemployment and general economic decline.

19. It is clear that the Canadian Jobs Strategy is not the promised job strategy. The government assumes jobs will be created by the renewed dynamism of the private sector. What is new is the larger role for the private sector in establishing training priorities and the control the private sector has over federal training dollars.

20. Labour market planning also gets short shrift. The Canadian Jobs Strategy assumes labour market planning is simply matching workers and available jobs. Inherent in such a view is a passive acceptance of high regional and national unemployment levels.

TABLE 1

Job Creation and Training Synopsis - Fiscal Year 1983-84

	Expenditures ($ millions)			
	Program Funds	Delivery Costs	U.I. Funds	Grand Total
Job Creation				
Canada Works	562.8	66.5	93.8	723.1
LEAD	92.6	10.4	-	103.0
Career-Access	82.8	10.8	-	93.6
Job Corps	28.2	4.4	-	32.6
Summer Canada	41.5	15.7	-	57.2
Employment Creation Grants and Contributions	43.8	1.5	-	45.3
TOTAL	851.7	109.3	93.8	1,054.8
Training				
Institutional	631.8	14.3	230.6	876.7
General Industrial Training	80.7	10.8	-	91.5
Critical Trade Skills Training	50.5	1.5	-	52.0
Skills Growth Fund	36.9	0.4	-	37.3
TOTAL	799.9	27.0	230.6	1,057.5
TOTAL OF JOB CREATION AND TRAINING				2,112.3

Source: Canada Employment and Immigration Commission

21. Without such a planning process any labour market adjustment program merely becomes a planning process for unemployment. Training programs not based on a comprehensive labour market adjustment strategy become a way of 'hiding' unemployment by sending the newly trained out to non-existent jobs and replacing them with another group of unemployed.

22. An employment strategy must also include equality in the workplace, a shorter work week with no loss in pay (including reduced work hours, job training, earlier retirement, better pensions and paid educational leave), to upgrade basic skills due to technological change.

Spending Cuts on Job Creation and Training

23. When the new Canadian Jobs Strategy was announced in June, 1985, $4 billion was earmarked for a "new approach" to labour market problems over a two-year period. It now appears that nearly $1 billion has been chopped from the promised $4 billion.

24. Spending on training and job creation totalled $2.3 billion in fiscal year 1984-85 just prior to the introduction of the Canadian Jobs Strategy. In 1983-84 fiscal year $2.1 billion was spent on training and job creation. See Table 1. In 1984-85 training accounted for roughly 64 per cent of the total spending on job creation and training.

25. Table 2 shows the growing annual expenditure on training throughout the first half of the decade. Every Canadian Jobs Strategy program has a training component. Indeed it is difficult to disentangle the job creation from training in the program. For example, programs like Job Development and Skill Shortage include "make-work projects" or what might be described as temporary job creation.

TABLE 2

Training Totals Under the NTP ($ millions)*

1980-81	1981-82	1982-83	1983-84	1984-85
770.0	829.8	925.9	1,021.3	1,089.9

*Figures refer to actual program funding and do not include delivery costs for U.I. Funds.

26. Hundreds of millions of Canadian Jobs Strategy money was allowed to lapse and return to the federal purse. It reflects a clear political decision to sacrifice training and job creation to deficit cutting. In a recent bulletin[1] issued by the Department (CEIC) the government warns of more cutting. The bulletin states: "In 1986-87 and 1987-88, budgets will be lower than 1985-86. This reflects both the need to reduce the national deficit and more important, the generally improved employment situation". We have not had an improved employment situation and there is little prospect of improvement given federal fiscal and monetary policy.

27. When "actual" spending on job creation and training in the last year (fiscal year 1984-85) before the introduction of the Canadian Jobs Strategy is compared with the actual spending on the Canadian Jobs Strategy the difference is an astounding $900 million. Actual expenditures in 1984-85 as Table 3 details is $2.3 billion. Table 4 which details spending for the Canadian Jobs Strategy shows that only $1.4 billion was spent.

28. The dramatic decline in spending reflects both reduced federal commitment to training and the elimination of job creation programs however defined or designed as a labour adjustment strategy.

[1]The Canadian Jobs Strategy: Its Past, Present and Future. Employment and Immigration Canada.

TABLE 3

Job Creation, Training and Work Experience Synopsis - Fiscal Year 1984-85

	Expenditures ($ millions)			
	Program Funds	Delivery Costs	U.I. Funds	Grand Total
Job Creation				
Canada Works	443.2	59.3	124.5	627.0
LEAD	73.2	8.8	-	82.0
Summer Canada	28.5	15.9	-	44.4
Other Employment Creation Grants and Contributions	119.7	2.0	-	121.7
TOTAL	664.6	86.0	124.5	875.1
Human Resource Development				
Institutional	629.7	15.0	227.2	871.9
General Industrial Training	85.2	10.1	-	95.3
Critical Trade Skills Training	71.1	3.2	-	74.3
Skills Growth Fund	86.4	0.5	-	86.9
Career Access	135.5	18.1	6.2	159.8
Job Corps	37.3	3.2	-	40.5
Youth Training Option	6.8	2.1	0.2	9.1
Other	37.9	2.1	-	40.0
TOTAL	1,089.9	54.3	233.6	1,377.8
TOTAL OF JOB CREATION AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT				2,252.9

Source: Canada Employment and Immigration Commission

TABLE 4

CJS Allocated and Actual Expenditures, 1985-86 ($ Millions)

	Allocated*	Actual Spent
Job Entry	350	44
Job Development	700	327
Skill Investment	100	7
Skill Shortages	50	60
Community Futures	150	--**
Innovations	100	2
Institutional Training	650	687
	2,100	1,444***

Source: Canada Employment and Immigration Commission
* as outlined in "CJS...Working Opportunities for People"; CEIC, June 1985
** Community Futures did not start up until fiscal year 1986-87
*** Actual total includes carry over from LEAD, CAP, Challenges 85, Skills Growth Fund, U.I. Section 38, and Other Employment Creation.

29. Although Community Futures was not implemented until the 1986-87 fiscal year and Innovations did not get underway until late 1985-86, numerous applications were turned down. The take-up on Job Development was so brisk that a department memo asked that there be "no Job Development media campaign soliciting applications". The program was already fully booked and 1986 funds were thus severely limited. Demand for Job Development assistance is about ten times greater than the funds budgetted for the program.

30. An announced new features of the Canadian Jobs Strategy was multi-year funding. This pledge is already in tatters. Four billion dollars were budgetted over a two-year period -- $2.1 billion for the first year and $1.9 billion in the second. The first year funding targets were not met but the dollars unspent have not been brought forward to fiscal 1986-87. As already pointed out the department is warning of further cuts.

31. It is now clear that the Canadian Jobs Strategy has been used to accomplish federal deficit reduction. It is no way can be described as a job creation strategy. But Canadians have been led to believe the opposite. The name of the program is deceptive.

TABLE 5

CJS Allocations by Program, 1986-87 ($000)

Job Entry and Challenges '86	365,578
Job Development	747,700
Skill Shortages	193,307
Skill Investment	81,953
Community Futures	90,847
Innovations	---
Skills Growth Fund	22,983
Employment Creation	3,237
U.I. Job Creation	35,576
TOTAL	1,541,181

Source: Canada Employment and Immigration Commission

*Amounts above include Direct Purchase in provincial training institutions.

Privatization

32. With the Canadian Jobs Strategy it is clear the federal government seeks to reduce funding for institutional training. The federal purchase of training courses directly from provincial community colleges, vocational schools or technical institutes and referrals for training from the local Canada Employment Centres have been the backbone of Canada's training system. Cutbacks in funding for institutional training have the potential both to endanger the jobs of employees who either teach or act as support staff in these institutions, and to reduce the quality of training as a whole.

33. While not all provinces have signed training agreements with the federal government, under the terms of the Canada-Ontario agreement for example the federal government will reduce the funds allocated for the direct purchases of institutional training by approximately forty per cent by fiscal year 1988-89. The government argues that the reductions will be offset by private sector indirect purchases of institutional training.

34. The government insists that the quality of training provided will not be affected. Yet the private sector is not monitored nor are there minimum standards for the private sector to meet in terms of the quality of training provided.

35. Private sector training is usually tailored to a specific employer and task and not necessarily transferable. This is a major deficiency in employers' training compared to comprehensive training provided by public institutions which provides the student with the 'mobility of skills' to move from one employer to another. The marketability of a diploma or certificate from a newly established private training school cannot hope to match the value of reputable and long-established public institutions. Quality in training will be further weakened as commercial schools compete amongst themselves for business, offering cut-rate courses based on low wages and increased class size. There must be controls in place in the federal/provincial agreements to ensure that there is no reduction in quality in publicly-run institutions.

36. The cutbacks in the direct federal purchases of training have already resulted in the announcement of layoffs in the provincial community colleges, technical institutes and vocational schools system. More layoffs in public institutions as a result of the Canadian Jobs Strategy and federal cutbacks in federal transfer payments to the provinces for post-secondary education.

37. Privatization is much more than the rechanneling of federal training dollars via private sector employers. It is a philosophy about the role of the private and public sectors in job creation. Even more important it is a philosophy about unemployment -- its nature and causes. The Canadian Jobs Strategy rejects any government role in job creation. It categorically opposes short-term make-work measures. But it also implicitly rejects government programs for creating long-term jobs. Job creation rests on the firm belief that the private sector will generate the economic growth and sufficient jobs for the growing labour force. The persistent high level of unemployment therefore is explained in terms of structural unemployment not a scarcity of jobs. Because unemployment is viewed as structural, the solution to unemployment is training and re-training. The Canadian Jobs Strategy accordingly focusses entirely on training. The labour force need only new or better skills to find permanent lasting jobs.

Targetting

38. The labour movement has for a very long time advocated employment equity and we have endorsed legislation to bring it about. Employment for disadvantaged groups must be identified and their concern met in all labour market programs. Five groups which might be considered for employment equity programs: natives, women, disabled persons, visible minorities, youth and older workers. The Canadian Jobs Strategy does include all of these except older workers and youths.

TABLE 6

Target Levels, 1985-86

Program/National Fair/Target	Women	Native People	Disabled	Visible Minorities
	%	%	%	%
Job Entry	50	8	6	5
Job Development	35	10	4	5
Skill Shortage	20	5	6	3
Skill Investment	30	6	6	3

Innovation: Targetting at regional and national level only.
Community Futures: Targetting methodology to be determined.

39. Fair target levels have been set for programs under the Canadian Jobs Strategy, and the overall national target must be maintained. Regional target levels are based on the national guidelines, past experience, relevant regional strategies, regional and local target group population levels, etc. Where there is a problem in reaching established target levels, special measures are taken. If this fails and a gap remains between the actual participation and a fair target level, additional consultations with relevant national, regional and local groups, using Local Advisory Councils and national level bodies, are undertaken to undermine any relevant future special measures, overcoming the more persistent barriers to reaching fair target levels over the longer term, the question of self-identifications.

40. The policy governing the implementation of these levels, however has not been fully implemented. While target levels have been exceeded in some areas, other targetted groups have not even gained access to the programs.

TABLE 7

CJS National Target Group Participation Rate, 1985-86 (per cent)

	Job Entry Entry		Job Entry Re-Entry		Job Development		Skill Shortages		Skill Investment	
	Target	Actual	Target	Actual	Target	Actual	Target	Actual	Target	Actual
Women	50.9	53.9	100.0	99.2	35.0	44.4	20.0	10.3	30.0	30.8
Natives	7.5	6.7	8.1	5.9	9.6	12.1	5.0	1.1	4.6	4.6
Disabled	6.0	2.4	6.0	1.3	4.0	9.2	6.0	0.3	6.0	0.4
Visible Minorities	5.4	3.9	5.3	2.2	4.7	8.3	3.0	2.0	2.9	1.4

Source: CEIC

41. The discrepancies between target level and actual levels are not easily explained. It is clear that Job Development has been the most successful in terms of achieving established targets. This can be explained in part by the local C.E.C. playing a greater role in the selection of participants than it does for the other programs.

42. Skill Shortages and Skill Investment on the other hand fall short of their target levels for almost every group. These programs provide retraining and skill upgrading of the existing labour force. In addition, the Skill Shortages Program stipulate that target levels apply only to direct purchase training programs. While the private sector training programs are not bound by program target levels.

43. In the case of Job Entry Program the disabled and visible minorities appear to have been overlooked. According to the CEIC this is a result of 'self-identification problems'. In other words trainees are not identifying themselves on their application forms as members of a particular target group. For whatever reason the participation of natives and the disabled has been limited and well below target levels.

44. It is clear that targets are not helpful if there is no monitoring and enforcement mechanism in place. Equitable target levels is a step in the right direction. They must not only be monitored but they should be increased where appropriate.

45. The primary concern of women's groups and the labour movement is that the Canadian Jobs Strategy achieve the targets. Training women for low-skilled, low paying jobs is no solution. Women must be assisted to break into non-traditional occupations. We are concerned that the training provided is still in the traditional occupations but there is no monitoring in place to measure performance in the Department. While we are encouraged by the relatively high participation rate of women in the Canadian Jobs Strategy, we are surprised that there is no mechanism to ensure that women can enter non-traditional occupations. The attached Tables in Appendix "A" clearly show that these breakthroughs are not being achieved.

46. In regions where there is a small native population the number of Native People taking part in the Canadian Jobs Strategy programs exceed national target levels. In areas where there is small aboriginal population, Native participation rate is negligible. Targets established along local and regional lines would be more appropriate. Another criticism is that in many cases, Native people are trained for jobs which do not exist in their region. It makes no sense to provide training if there is no possibility for employment once trained.

47. The disabled face an even greater range of problems in the labour market than other target groups. Social perceptions about disabled persons and their ability to work cannot be addressed by having target levels. In 1985-86 these target levels were not met in every Canadian Jobs Strategy program with the exception of Job Development. Mere wages subsidies are not enough to encourage employers to hire and retrain the disabled. Better monitoring and stronger enforcement of targets are clearly required.

48. The lowest target rate of the four groups is for visible minorities. But even these targets cannot be met. The barriers are systemic and similar to those encountered by disabled and Native people. There is a solution however. The promised 'special measures' must be implemented to ensure fairness and equity in all training and job development programs.

Local Advisory Councils

49. The primary purpose of Local Advisory Councils is to serve as a forum for labour, business and community leaders to discuss labour market problems with Canada Employment Center managers. The Local Advisory Council has no approval authority for specific projects or to review applications for funding. The role is strictly advisory. Recommendations are made to the local Canada Employment and Immigration Commission officials. The local application of Canada Employment and Immigration Commission policy, programs and services is another responsibility of Local Advisory Councils.

50. The way the Local Advisory Council is structured the local Member of Parliament plays the major role in their establishment and operation. The M.P. selects representatives from the various interest organizations to serve on the Advisory Councils. The guidelines for the Local Advisory Council only suggest that the M.P. invite representation from:

- the local Chamber of Commerce;
- the other community business and industry sector organizations;
- local labour councils;
- other special interest groups (e.g. women, native, disabled, etc.)

51. In many cases the local Member of Parliament has ignored the guidelines in selecting labour representatives. If the guidelines are followed the local labour councils should nominate the labour representatives. Individuals who happen to be union members are often chosen instead of requesting names from the labour council.

52. Some 254 Local Advisory Councils could be established. Only 131 have actually been established. Of those established only 93 have met. Labour participation, however, is small and uneven compared to representation by business. Some Local Advisory Councils have no labour representatives.

In fact, organized labour accounts for 7.6 per cent (110 representatives) of the total Advisory Council membership. The Chamber of Commerce and other business organizations account for 37.5 per cent of the Council's membership.

53. The uneven labour participation underscores our belief chat the Councils are not effective or even useful. Reform of the Local Advisory Council structure is necessary if they are to be more than mere ornamentation. For example, rather than the Local Advisory Council being set up on a constituency basis by the Member of Parliament, it should be organized in conjunction with the local CEC. This would remedy the problem of overlap (e.g. having a number of different Councils in one CEC area which is usually a metropolitan area represented by several M.P.s). It would also facilitate direct communication between the CEC Manager and community representatives concerned with the labour market, thereby strengthening the Local Advisory Council's role albeit limited to an advisory one. The role of the Members of Parliament undermines the credibility and integrity of the Advisory Councils. They diminish the importance of the Council and contribute to the perception that job creation and training are patronage serving narrow political ends.

January 9, 1987

KH:mcc
opeiu-225

APPENDIX "A"

CANADIAN JOBS STRATEGY
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
FISCAL YEAR 1985-86

DATE: November 14, 1986

MAJOR OCCUPATION CATEGORY	JOB DEVELOPMENT		JOB ENTRY		SKILL SHORTAGES		SKILL INVESTMENT		CRITICAL TRADES SKILL TRAINING		INSTITUTIONAL TRAINING		GENERAL INDUST. TRAINING		TOTAL	
	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES
1. UPPER LEVEL MANAGERS	16	7	-	-	-	-	20	7	-	-	-	-	1	-	37	14
2. MIDDLE AND OTHER MANAGERS	318	471	18	61	6	13	269	138	-	4	716	1,018	41	42	1,368	1,747
3. PROFESSIONALS	589	1,067	5	126	60	42	192	107	227	96	2,639	3,043	90	67	3,802	4,548
4. SEMI-PROFESSIONALS AND TECHNICIANS	727	581	19	94	191	71	420	69	628	56	7,038	3,633	184	148	9,207	4,652
5. SUPERVISORS	74	73	1	84	5	2	90	82	4	-	134	205	9	12	317	458
6. FOREMAN/FOREWOMEN	188	31	1	1	1	-	96	19	-	-	482	124	92	11	860	186
7. CLERICAL WORKERS	552	2,244	154	799	10	33	352	629	-	2	775	10,303	156	277	1,999	14,287
8. SALES WORKERS	437	211	55	140	29	4	73	15	-	-	635	268	40	16	1,269	654
9. SERVICE WORKERS	383	591	93	203	57	28	14	49	26	5	4,873	6,109	104	86	5,550	7,071
0. SKILL CRAFTS TRADES	1,410	423	99	68	1,960	72	680	49	2,369	49	43,979	1,768	517	86	51,014	2,515
1. SEMI-SKILLED MANUAL WORKERS	2,195	469	161	18	610	28	392	21	477	8	26,105	1,104	841	69	30,781	1,717
2. OTHER MANUAL WORKERS	2,814	1,291	119	57	201	72	440	199	9	-	7,859	2,549	731	319	12,173	4,487
TOTAL	9,703	7,459	725	1,651	3,130	365	3,038	1,384	3,740	220	95,235	30,124	2,806	1,133	118,377	42,336
TOTAL ALL PARTICIPANTS	17,162		2,376		3,495		4,422		3,960		125,359		3,939		160,713	

CANADIAN JOBS STRATEGY
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
FISCAL YEAR 1985-86

DATE: October 29, 1986

MAJOR GROUP CODE	JOB DEVELOPMENT(1)		JOB ENTRY(1)		SKILL SHORTAGES(1)		SKILL INVESTMENT(2)		CRITICAL TRADES SKILL TRAINING(2)		INSTITUTIONAL TRAINING(3)		GENERAL INDUST. TRAINING(2)		TOTAL	
	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES	MALES	FEMALES
11	369	497	18	63	6	16	247	172	-	1	540	777	29	21	1,209	1,547
21	665	379	3	6	219	87	492	88	480	96	4,356	1,548	35	3	6,250	2,207
23	399	1,000	4	50	-	-	11	12	-	-	137	1,000	43	50	594	2,112
25	1	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	4
27	78	281	2	92	-	-	59	28	-	-	267	261	5	7	411	669
31	68	190	3	95	2	4	7	8	-	-	504	1,589	17	28	601	1,914
33	275	304	14	24	22	21	22	21	-	-	167	231	22	42	522	643
37	51	34	-	-	-	-	3	1	-	-	81	6	2	-	137	41
41	556	2,258	154	848	11	34	425	647	-	-	611	7,743	76	158	1,833	11,688
51	595	539	120	312	30	5	224	61	-	-	554	244	26	13	1,549	1,174
61	793	851	102	196	63	30	32	98	15	5	3,595	4,219	77	66	4,677	5,465
71	212	104	4	10	5	-	33	15	-	-	1,015	362	55	3	1,324	494
73	104	35	3	1	-	-	30	1	-	-	1,239	131	1	-	1,377	168
75	1,146	270	9	1	1	-	25	1	-	-	1,048	108	22	1	2,251	381
77	17	1	4	-	-	-	19	-	-	-	217	1	6	-	263	2
81/82	480	209	23	17	105	20	210	54	32	1	1,572	715	80	34	2,502	1,050
83	506	101	10	2	1,210	28	321	29	720	29	9,176	377	204	23	12,147	589
85	1,691	782	207	85	1,264	108	653	153	944	14	24,308	1,457	389	98	29,456	2,697
87	1,784	462	69	3	164	3	215	2	70	2	19,834	484	221	10	22,357	966
91	111	9	3	1	20	-	58	3	35	-	3,534	232	37	7	3,798	252
93	169	37	23	3	2	-	12	5	-	-	274	13	19	2	499	60
95	190	107	10	9	132	15	71	29	35	1	1,366	242	46	9	1,850	412
99	72	52	2,550	5,308	12	3	65	25	26	1	66	21	97	8	2,888	5,418
UNKNOWN	3,395	3,144	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,395	3,144
TOTAL	13,727	11,650	3,335	7,126	3,268	374	3,235	1,453	2,357	150	74,461	21,761	1,509	583	101,892	43,097
TOTAL ALL PART.	25,377		10,461		3,642		4,688		2,507		96,222		2,092		144,989	

(1) Program implemented 05/09/86
(2) Program terminated 05/09/86
(3) Program terminated 31/03/86

JOB ENTRY
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	18	63	81
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	3	6	9
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	4	50	54
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	2	92	94
31	Occupations in Medicine and Health	3	95	98
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	14	24	38
37	Occupations in Sports and Recreation	-	-	-
41	Clerical and Related Occupations	154	848	1,002
51	Sales Occupations	120	312	432
61	Service Occupations	102	196	298
71	Farming, Horticultural and Animel Husbandry Occupations	4	10	14
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	3	1	4
75	Forestry and Logging Occupations	9	1	10
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	4	-	4
81/82	Processing Occupations	23	17	40
83	Machining and Related Occupations	10	2	12
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	207	85	292
87	Construction Trades Occupations	69	3	72
91	Transport Equipment Operating Occupations	3	1	4
93	Material Handling and Related Occupations	23	3	26
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	10	9	19
99	Occupations Not Elsewhere Classified	2,550	5,308	7,858
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**3,335**	**7,126**	**10,461**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

JOB ENTRY
RE-ENTRY OPTION
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	2	42	44
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	-	5	5
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	-	29	29
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	-	63	63
31	Occupations in Medicine and Health	-	79	79
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	-	2	2
37	Occupations in Sports and Recreation	-	-	-
41	Clerical and Related Occupations	-	311	311
51	Sales Occupations	1	131	132
61	Service Occupations	-	69	69
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	-	9	9
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	-	-	-
75	Forestry and Logging Occupations	-	-	-
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	-	-	-
81/82	Processing Occupations	-	1	1
83	Machining and Related Occupations	-	-	-
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	2	49	51
87	Construction Trades Occupations	-	-	-
91	Transport Equipment Operating Occupations	-	-	-
93	Material Handling and Related Occupations	-	-	-
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	-	2	2
99	Occupations Not Elsewhere Classified	15	2,458	2,473
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**20**	**3,250**	**3,270**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

JOB ENTRY
ENTRY OPTION
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	16	21	37
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	3	1	4
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	4	21	25
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	2	29	31
31	Occupations in Medicine and Health	3	16	19
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	14	22	36
37	Occupations in Sports and Recreation	-	-	-
41	Clerical and Related Occupations	154	537	691
51	Sales Occupations	119	181	300
61	Service Occupations	102	127	229
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	4	1	5
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	3	1	4
75	Forestry and Logging Occupations	9	1	10
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	4	-	4
81/82	Processing Occupations	23	16	39
83	Machining and Related Occupations	10	2	12
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	205	36	241
87	Construction Trades Occupations	69	3	72
91	Transport Equipment Operating Occupations	3	1	4
93	Material Handling and Related Occupations	23	3	26
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	10	7	17
99	Occupations Not Elsewhere Classified	2,535	2,850	5,385
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**3,315**	**3,876**	**7,191**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

SKILL SHORTAGES
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	6	16	22
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	219	87	306
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	-	-	-
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	-	-	-
31	Occupations in Medicine and Health	2	4	6
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	22	21	43
37	Occupations in Sports and Recreation	-	-	-
41	Clerical and Related Occupations	11	34	45
51	Sales Occupations	30	5	35
61	Service Occupations	63	30	93
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	5	-	5
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	-	-	-
75	Forestry and Logging Occupations	1	-	1
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	-	-	-
81/82	Processing Occupations	105	20	125
83	Machining and Related Occupations	1,210	28	1,238
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	1,264	108	1,372
87	Construction Trades Occupations	164	3	167
91	Transport Equipment Operating Occupations	20	-	20
93	Material Handling and Related Occupations	2	-	2
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	132	15	147
99	Occupations Not Elsewhere Classified	12	3	15
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**3,268**	**374**	**3,642**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

SKILL INVESTMENT
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	247	172	419
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	492	88	580
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	11	12	23
25	Occupations in Religion	1	-	1
27	Teaching and Related Occupations	59	28	87
31	Occupations in Medicine and Health	7	8	15
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	22	21	43
37	Occupations in Sports and Recreation	3	1	4
41	Clerical and Related Occupations	425	647	1,072
51	Sales Occupations	224	61	285
61	Service Occupations	32	98	130
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	33	15	48
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	30	1	31
75	Forestry and Logging Occupations	25	1	26
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	19	-	19
81/82	Processing Occupations	210	54	264
83	Machining and Related Occupations	321	29	350
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	653	153	806
87	Construction Trades Occupations	215	2	217
91	Transport Equipment Operating Occupations	58	3	61
93	Material Handling and Related Occupations	12	5	17
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	71	29	100
99	Occupations Not Elsewhere Classified	65	25	90
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**3,235**	**1,453**	**4,688**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

SKILL INVESTMENT
SMALL BUSINESS OPTION
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	232	145	377
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	462	84	546
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	11	12	23
25	Occupations in Religion	1	-	1
27	Teaching and Related Occupations	20	7	27
31	Occupations in Medicine and Health	7	8	15
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	21	21	42
37	Occupations in Sports and Recreation	3	1	4
41	Clerical and Related Occupations	420	616	1,036
51	Sales Occupations	156	60	216
61	Service Occupations	32	98	130
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	33	15	48
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	30	1	31
75	Forestry and Logging Occupations	19	1	20
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	9	-	9
81/82	Processing Occupations	199	54	253
83	Machining and Related Occupations	313	29	342
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	524	152	676
87	Construction Trades Occupations	133	2	135
91	Transport Equipment Operating Occupations	58	3	61
93	Material Handling and Related Occupations	12	5	17
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	71	29	100
99	Occupations Not Elsewhere Classified	34	20	54
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**2,800**	**1,363**	**4,163**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

SKILL INVESTMENT
EXTENDED LEAVE OPTION
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	15	27	42
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	30	4	34
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	-	-	-
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	39	21	60
31	Occupations in Medicine and Health	-	-	-
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	1	-	1
37	Occupations in Sports and Recreation	-	-	-
41	Clerical and Related Occupations	5	31	36
51	Sales Occupations	68	1	69
61	Service Occupations	-	-	-
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	-	-	-
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	-	-	-
75	Forestry and Logging Occupations	6	-	6
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	10	-	10
81/82	Processing Occupations	11	-	11
83	Machining and Related Occupations	8	-	8
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	129	1	130
87	Construction Trades Occupations	82	-	82
91	Transport Equipment Operating Occupations	-	-	-
93	Material Handling and Related Occupations	-	-	-
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	-	-	-
99	Occupations Not Elsewhere Classified	31	5	36
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**435**	**90**	**525**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

GENERAL INDUSTRIAL TRAINING
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	29	21	50
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	35	3	38
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	43	50	93
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	5	7	12
31	Occupations in Medicine and Health	17	28	45
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	22	42	64
37	Occupations in Sports and Recreation	2	-	2
41	Clerical and Related Occupations	76	158	234
51	Sales Occupations	26	13	39
61	Service Occupations	77	66	143
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	55	3	58
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	1	-	1
75	Forestry and Logging Occupations	22	1	23
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	6	-	6
81/82	Processing Occupations	80	34	114
83	Machining and Related Occupations	204	23	227
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	389	98	487
87	Construction Trades Occupations	221	10	231
91	Transport Equipment Operating Occupations	37	7	44
93	Material Handling and Related Occupations	19	2	21
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	46	9	55
99	Occupations Not Elsewhere Classified	97	8	105
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**1,509**	**583**	**2,092**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

CRITICAL TRADE SKILL TRAINING
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	-	1	1
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	480	96	576
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	-	-	-
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	-	-	-
31	Occupations in Medicine and Health	-	-	-
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	-	-	-
37	Occupations in Sports and Recreation	-	-	-
41	Clerical and Related Occupations	-	-	-
51	Sales Occupations	-	-	-
61	Service Occupations	15	5	20
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	-	-	-
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	-	-	-
75	Forestry and Logging Occupations	-	-	-
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	-	-	-
81/82	Processing Occupations	32	1	33
83	Machining and Related Occupations	720	29	749
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	944	14	958
87	Construction Trades Occupations	70	2	72
91	Transport Equipment Operating Occupations	35	-	35
93	Material Handling and Related Occupations	-	-	-
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	35	1	36
99	Occupations Not Elsewhere Classified	26	1	27
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**2,357**	**150**	**2,507**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

INSTITUTIONAL TRAINING
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	540	777	1,317
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	4,356	1,548	5,904
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	137	1,000	1,137
25	Occupations in Religion	-	-	-
27	Teaching and Related Occupations	267	261	528
31	Occupations in Medicine and Health	504	1,589	2,093
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	167	231	398
37	Occupations in Sports and Recreation	81	6	87
41	Clerical and Related Occupations	611	7,743	8,354
51	Sales Occupations	554	244	798
61	Service Occupations	3,595	4,219	7,814
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	1,015	362	1,377
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	1,239	131	1,370
75	Forestry and Logging Occupations	1,048	108	1,156
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	217	1	218
81/82	Processing Occupations	1,572	715	2,287
83	Machining and Related Occupations	9,176	377	9,553
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	24,308	1,457	25,765
87	Construction Trades Occupations	19,834	484	20,318
91	Transport Equipment Operating Occupations	3,534	232	3,766
93	Material Handling and Related Occupations	274	13	287
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	1,366	242	1,608
99	Occupations Not Elsewhere Classified	66	21	87
-	Unknown	-	-	-
TOTAL		**74,461**	**21,761**	**96,222**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

JOB DEVELOPMENT
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	369	497	866
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	665	379	1,044
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	399	1,000	1,399
25	Occupations in Religion	1	4	5
27	Teaching and Related Occupations	78	281	359
31	Occupations in Medicine and Health	68	190	258
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	275	304	579
37	Occupations in Sports and Recreation	51	34	85
41	Clerical and Related Occupations	556	2,258	2,814
51	Sales Occupations	595	539	1,134
61	Service Occupations	793	851	1,644
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	212	104	316
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	104	35	139
75	Forestry and Logging Occupations	1,146	270	1,416
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	17	1	18
81/82	Processing Occupations	480	209	689
83	Machining and Related Occupations	506	101	607
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	1,691	782	2,473
87	Construction Trades Occupations	1,784	462	2,246
91	Transport Equipment Operating Occupations	111	9	120
93	Material Handling and Related Occupations	169	37	206
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	190	107	297
99	Occupations Not Elsewhere Classified	72	52	124
-	Unknown	3,395	3,144	6,539
TOTAL		**13,727**	**11,650**	**25,377**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

JOB DEVELOPMENT
INDIVIDUALLY SUBSIDIZED JOBS OPTION
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	146	99	245
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	167	57	224
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	54	72	126
25	Occupations in Religion	1	3	4
27	Teaching and Related Occupations	18	72	90
31	Occupations in Medicine and Health	45	109	154
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	79	109	188
37	Occupetions in Sports and Recreation	21	10	31
41	Clerical and Related Occupations	363	1,153	1,516
51	Sales Occupations	491	456	947
61	Service Occupations	571	594	1,165
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	108	38	146
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	8	1	9
75	Forestry and Logging Occupations	40	2	42
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	7	-	7
81/82	Processing Occupations	303	121	424
83	Machining and Related Occupations	341	54	395
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	1,291	429	1,720
87	Construction Trades Occupations	442	7	449
91	Transport Equipment Operating Occupations	90	6	96
93	Material Handling and Related Occupations	104	17	121
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	127	62	189
99	Occupations Not Elsewhere Classified	32	9	41
-	Unknown	616	368	984
TOTAL		**5,465**	**3,848**	**9,313**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

JOB DEVELOPMENT
GENERAL PROJECTS OPTION
PARTICIPANT STARTS BY OCCUPATION
NATIONAL SUMMARY
FISCAL YEAR 1985-86

MAJOR GROUP CODE	DESCRIPTION	NUMBER OF MALES	NUMBER OF FEMALES	TOTAL
11	Managerial, Administrative and Related Occupations	222	395	617
21	Occupations in Natural Sciences, Engineering and Mathematics	495	322	817
23	Occupations in Social Sciences and Related Fields	330	909	1,239
25	Occupations in Religion	-	1	1
27	Teaching and Related Occupations	59	207	266
31	Occupations in Medicine and Health	21	78	99
33	Artistic, Literary, Performing Arts and Related Occupations	191	191	382
37	Occupations in Sports and Recreation	30	24	54
41	Clerical and Related Occupations	165	1,021	1,186
51	Sales Occupations	98	76	174
61	Service Occupations	187	215	402
71	Farming, Horticultural and Animal Husbandry Occupations	93	58	151
73	Fishing, Trapping and Related Occupations	96	34	130
75	Forestry and Logging Occupations	1,106	268	1,374
77	Mining and Quarry Including Oil and Gas Field Occupations	10	1	11
81/82	Processing Occupations	163	85	248
83	Machining and Related Occupations	164	39	203
85	Product Fabricating, Assembling and Repairing Occupations	341	309	650
87	Construction Trades Occupations	1,317	454	1,771
91	Transport Equipment Operating Occupations	20	3	23
93	Material Handling and Related Occupations	63	20	83
95	Other Crafts and Equipment Operating Occupations	61	31	92
99	Occupations Not Elsewhere Classified	14	30	44
-	Unknown	2,517	2,531	5,048
TOTAL		**7,763**	**7,302**	**15,065**

October 22, 1986
Planning and Monitoring

TABLE 5

CANADIAN JOBS STRATEGY AND OTHER RELATED PROGRAMS

1985-86 YEAR-END EXPENDITURES EXCLUDING U.I.

($ 000's)

PROGRAMS	CANADIAN JOBS STRATEGY								OTHER RELATED PROGRAMS				Total
	Job Entry					Community Futures							
	Job Entry (1)	Challenge'85 (2)	Job (3) Development	Skill Investment	Skill(4) Shortages	LEAD	Adjustment Programs	Innovations	Institutional Training	Section 38	Skills Growth Fund	Employment Creation	
Newfoundland	$ 2,086	$ 5,377	$ 32,334	$ 144	$ 457	$ 4,614	$ 386	$ -	$ 24,209	$ 1,523	$ 2,044	$ -	$ 73,174
Prince Edward Island	917	909	4,189	83	331	1,711	11	-	5,720	302	-	-	14,173
Nova Scotia	3,114	5,597	17,492	325	800	4,082	612	17	27,018	1,168	4,297	632	65,154
New Brunswick	3,523	4,762	17,727	474	1,168	3,690	100	-	23,588	1,316	11	3,046	59,405
Quebec	1,197	41,749	98,151	-	11,867	27,648	4,911	101	182,599	7,768	19,919	19,965	415,875
Ontario	9,003	37,676	68,733	2,853	31,036	8,871	1,885	200	215,418	5,308	6,895	5,151	393,029
Manitoba	3,209	5,290	12,914	349	1,925	2,836	85	1,824	33,755	640	564	651	64,042
Saskatchewan	709	4,005	7,518	357	1,719	1,895	207	-	29,210	748	970	675	48,013
Alberta/N.W.T.	4,683	11,389	20,088	269	4,704	4,021	1,682	-	69,452	2,091	8,990	91	127,460
B.C./Yukon	13,661	18,840	47,358	2,468	5,716	8,973	2,061	-	75,910	5,195	179	1,237	181,598
NHQ	1,830	-	63	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1,893
TOTAL	$43,932	$135,594	$326,567	$7,322	$59,723	$68,341	$11,940	$2,142	$686,879	$26,059	$43,869	$31,448	$1,443,816

(1) Includes Youth Training Option, Co-op Education and options of Job Entry

(2) Regional expenditures pertain to SEED and WEM.

(3) Includes General Industrial Training, Canada Works, Career-Access, Job Corps and Job Development Components./Excludes DFO and Agriculture $4.3, DND $60 million for which expenditures are not available.

(4) Includes Critical Trade Skills Training and Provincial administration costs.

source: Canada Employment and Immigration Commission

APPENDIX "B"

DÉCLARATION DE PRINCIPE DU

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

SUR LA PLANIFICATION DE L'EMPLOI

JANVIER 1987

Planification de l'emploi

Résumé

La Planification de l'emploi (PDE), rendue publique pendant la conférence des premiers ministres qui a eu lieu à Régina en février 1985, est la suite donnée par le gouvernement fédéral à la promesse électorale qu'avait fait le Premier ministre Brian Mulroney en ces termes : "Des emplois et encore des emplois". Les six programmes que comprend la PDE ont été décrits en détail par Flora MacDonald, ministre de l'Emploi, en juin 1985. La PDE a fini par être lancée deux mois plus tard.

La PDE est très décevante. Malgré sa désignation, on ne peut nullement dire qu'elle est destinée à résorber le chômage au Canada.

En fait, la PDE exclut catégoriquement les programmes de création d'emplois, même si de tels programmes sont prévus par une stratégie d'aide à l'adaptation de la main-d'oeuvre. La PDE est entièrement axée sur la formation et l'expérience professionnelle. Il ne faut pas confondre celle-ci avec la création d'emplois.

Le gouvernement a soutenu que les personnes ayant participé à la PDE trouveront des emplois durables et n'auront plus à y participer par la

suite. Cette affirmation est fondée sur le fait que la PDE a été conçue en fonction du marché du travail. On suppose que l'entrée du travailleur sur ce marché grâce à un employeur privé plutôt qu'à une école lui assure un emploi permanent au service de cet employeur ou des compétences pertinentes et polyvalentes. Pourtant, le gouvernement n'a établi aucun moyen de vérifier si le travailleur ayant participé à la PDE a cet emploi ou ces compétences. Rien n'empêche l'employeur de mettre les stagiaires en disponibilité une fois que la subvention a été épuisée et de les remplacer par de nouvelles recrues de la PDE.

Les principes sur lesquels la PDE repose sont profondément inquiétants. La stratégie consiste, en somme, à octroyer l'aide fédérale à la formation au secteur privé plutôt qu'aux établissements provinciaux de formation tels que les collèges communautaires. L'achat direct de places dans les collèges communautaires sera remplacé par des subventions aux employeurs. Ceux-ci peuvent décider d'employer les fonds à des fins de formation au cours d'emploi ou de formation régulière à l'extérieur de l'entreprise. L'employeur qui opte pour la formation externe peut envoyer le stagiaire à un collège communautaire public ou le faire participer à un programme de formation privé. Il est prévisible que cela déstabilise nos établissements publics de formation postsecondaire. Des collèges communautaires dans différentes parties au Canada ont déjà congédié des employés.

Toutefois, la privatisation ne consiste pas qu'à réacheminer des fonds de formation. Elle repose sur des principes au sujet de rôle du

secteur public en matière de création d'emplois et sur un avis définitif quant à la nature et aux causes de chômage.

Il est d'autant plus inquiétant que l'on remplace la planification et la responsabilité du secteur public en matière de formation par un système qui dépend du marché que cela reduira tant la quantité que la qualité de l'enseignement postsecondaire. Les dispositions de la PDE sur les subventions aux employeurs ne comprennent aucune norme de formation ou moyen de vérifier si le participant a acquis des compétences monnayables et polyvalentes.

Selon la PDE, la création d'emplois doit incomber au secteur privé et non au secteur public. La PDE exclut non seulement les mesures de création d'emplois à court terme mais aussi tout rôle important du secteur public dans le domaine et même l'affectation directe de fonds par le gouvernement à la création d'emplois à long terme. La stratégie est fondée sur l'avis selon lequel le chômage au Canada est structurel (il y a un écart entre les compétences des travailleurs et les exigences des employeurs). Elle ne reconnaît pas que la demande globale est insuffisante à cause des politiques monétaires et fiscales restrictives.

La PDE a donc pour but de réadapter les chômeurs grâce à la formation et à l'expérience professionnelle. Celle-ci s'inscrit dans le contexte global de la formation. On suppose que les jeunes et les femmes qui réintègrent le marché du travail ont du mal à trouver des emplois parce qu'ils manquent d'expérience professionnelle et non parce qu'il n'y a pas suffisamment d'emplois.

Les subventions aux employeurs, qui constituent la pierre angulaire de la PDE, font l'objet non seulement d'une remise en cause des principes sur lesquels la stratégie est fondée mais aussi d'importantes questions pratiques au sujet de leur efficacité. Pourquoi une entreprise devrait-il engager davantage d'employés, même si elle reçoit une subvention à cet effet, si son produit ou service n'est pas en demande? Pourquoi une entreprise profitable dont les produits sont en forte demande serait-elle encouragée par une subvention à faire autre chose que de remplacer ses propres fonds par des deniers publics? On dispose déjà de rapports sur des abus et du gaspillage de ce genre.

Il y a lieu de préciser que les reproches que nous exprimons sur les subventions aux employeurs ne doivent pas être considérés comme une opposition à la formation en cours d'emploi subventionnée. Nous appuyons la formation par l'employeur et nous préconisons depuis longtemps l'adoption d'un système de subventions et de prélèvements pour fins d'expansion de la formation par les employeurs. Toutefois, nous nous opposons à l'adoption d'un système de subventions aux employeurs sans que soit vérifiée la qualité de la formation donnée ni qu'un emploi permanent soit garanti au participant au service de l'entreprise qui reçoit la subvention. De plus, nous nous inquiétons du fait que les programmes de formation privée pouvant être financés par le gouvernement fédéral ne sont pas homologués et ne font l'objet d'aucune norme.

La PDE s'est révélée plus efficace aux fins de la réalisation d'autres objectifs gouvernementaux tels que la réduction du déficit. Des quatre milliards de dollars qui devaient être affectés à la PDE au cours

d'une période de deux ans, près d'un milliard de dollars ont été désaffectés des programmes de formation et de création d'emplois au cours des neuf premiers mois. En 1984-1985, près de 2,3 milliards de dollars ont été consacrés à la formation et à la création d'emplois. Pendant l'année financière 1985-1986, seul 1,4 milliard de dollars a été dépensé dans le cadre de la PDE.

Même l'intégrité et la crédibilité de la consultation locale ont été minées. Au lieu d'organiser les Conseils consultatifs locaux en fonction du marché du travail local ou du secteur du Centre d'emploi du Canada local, on les organise par circonscription, le député intéressé étant habilité à choisir les représentants industriels, syndicaux et communautaires. Il est clair que le gouvernement juge que les programmes de formation et de création d'emplois sont matière à favoritisme politique local. On a donné à la consultation le pire caractère possible. Les syndicats sont défavorisés car leurs représentants n'interviennent que pour 7,6 pour cent des membres des Conseils consultatifs alors que les représentants des employeurs en constituent 38 pour cent.

La PDE est censée avoir pour autre aspect novateur d'établir des contingents ou des objectifs pour quatre groupes défavorisés : les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les handicapés. Nous avons beaucoup de mal à déterminer si cet aspect du programme est efficace. Il a fallu attendre plus d'un an après le lancement du programme pour connaître les taux de participation de chacun de ces groupes. D'après les données que nous avons reçu du ministère, nous ne savons pas encore si les femmes,

par exemple, reçoivent de la formation dans des professions traditionnelles ou non traditionnelles. Nous soupçonnons que c'est dans des professions traditionnelles qu'elles en reçoivent.

Il y a lieu de remanier sans tarder la PDE pour que ne soit pas neutralisé l'investissement du secteur public dans l'enseignement postsecondaire de qualité. De plus, il y a lieu de réaliser des programmes de création d'emplois axés principalement sur des immobilisations du secteur public et des investissements sociaux à buts non lucratifs afin d'assurer une rémunération aux centaines de milliers de Canadiens qui ne peuvent pas trouver d'emplois.

Le 12 janvier 1987

uiepb-225

Introduction

Nous entendons traiter dans le présent document des principes, de l'orientation et de la mise en oeuvre de la Plafication de l'emploi (PDE).

Il y a lieu de se rappeler que la PDE est l'élément principal de la stratégie du gouvernement en matière d'emploi. Elle constitue la suite donnée par le gouvernement à la promesse électorale faite par le Premier ministre en ces termes : "Des emplois, et encore des emplois".

La PDE est une combinaison de programmes de création d'emplois, auxquels un milliard de dollars est affecté, et d'activités fédérales de soutien de la formation, auxquelles un milliard de dollars est également affecté. L'intégration a donné lieu à l'établissement de six nouveaux programmes, tous axés sur la formation et l'expérience professionnelle (il ne faut pas confondre celle-ci avec la création d'emplois).

L'annonce de la PDE promettait un financement pluriannuel et l'affectation de quatre milliards de dollars, au cours d'une période de deux ans, à la création d'emplois et à la formation. Ce montant est supérieur à celui que le gouvernement précédent y consacrait.

Il y a lieu d'examiner la Planification de l'emploi à titre, précisément, de stratégie de création d'emplois. S'agit-il d'une stratégie destinée principalement à créer des emplois? Si elle n'est destinée qu'à

financer de la formation, peut-on dire qu'elle est une stratégie de création d'emplois? Est-elle judicieuse en tant que stratégie de formation? Quelles innovations théoriques et pratiques prévues par la PDE sont fructueuses?

Voilà certaines des questions auxquelles nous tenterons de répondre dans la présente déclaration.

Création d'emplois

1. La politique gouvernementale prévoit principalement la création directe d'emplois depuis les années 1930. Les programmes des camps de secours de la Compagnie des travailleurs et du "retour à la terre" sont représentatifs de la réaction du gouvernement au chômage causé par la Grande dépression. Vers le début des années 1950, la création directe d'emplois financée et administrée en grande partie par le secteur public a été rétablie dans le cadre de programmes de travaux d'hiver réalisés par les municipalités. Au cours des années 1960, la création directe d'emplois a perdu de l'importance par suite de la forte relance économique qui a commencé en 1961.

2. Au cours des années 1970 et du début de années 1980, des programmes de création d'emplois ont recommencé à être mis en oeuvre. L'aspect pyramidal qui caractérisait les programmes antérieurs a perdu de l'importance. Les nouvelles activités fédérales de création d'emplois réalisées dans les années 1970 étaient axées sur le besoin de participation

de tous ceux auxquels nuit l'augmentation du chômage. Elles découlaient de la démocratie directe qui était à la mode. Le climat social, économique et politique était propice à la participation active du public dans un domaine qui avait été laissé de tout temps aux exploitants du marché et aux bureaucrates gouvernementaux.

3. Le Programme d'encouragement des travaux d'hiver dans les municipalités, qui avait été réalisé de 1958 à 1968, a été remplacé en 1970 par le Programme des initiatives locales (PIL). Celui-ci était destiné à réduire le chômage saisonnier. Toutefois, la persistance de taux de chômage élevés a donné lieu à l'augmentation du recours à des programmes de création d'emplois à court terme. Au début des années 1980, d'autres programmes tels que le Canada au travail, Accès-Carrières, Perspectives Jeunesse, les projets de développement communautaires et Jeunesse Canada au travail avaient été établis.

4. Bien que ces programmes aient permis d'aider les personnes qui se trouvaient temporairement sans travail ou qui entraient sur le marché du travail, ils ne peuvent réduire que très légèrement le problème du chômage. D'ailleurs, une étude fédérale de 1981 sur le marché du travail a indiqué que les programmes de création d'emplois n'avaient pas permis de supprimer les obstacles à l'emploi.

Formation

5. C'est au début du siècle que le gouvernment fédéral a commencé à jouer un rôle en matière de formation, et particulièrement de formation en

établissement. Le rôle fédéral est demeuré mineur et essentiellement financier jusqu'à l'adoption, en 1960, de la Loi sur l'assistance à la formation technique et professionnelle (LAFTP). Ce n'est qu'à l'adoption en 1967, de la Loi sur la formation professionnelle des adultes (LFPA) que le gouvernement fédéral a assumé un rôle plus actif vis-à-vis des provinces pour ce qui est des décisions sur la sélection des stagiaires, les genres de formation et la répartition géographique de la formation. La formation en cours d'emploi (chez l'employeur) a été assujettie à la LFPA grâce à un amendement qui y a été apporté en 1972. Cependant, la LFPA prévoyait quand même principalement la formation professionnelle en établissement.

6. En 1982, la Loi sur la formation professionnelle des adultes et les programmes qui en découlaient ont été remplacés par la Loi nationale sur la formation (LNF). Cette nouvelle loi était destinée à établir un programme national prévoyant la prestation à la population active d'une formation professionnelle lui permettant de mieux répondre aux besoins en compétences d'une économie changeante.

7. Selon la LNF, le Programme national de formation a trois principaux éléments:

1) Le Programme national de formation en établissement, qui consiste à acheter des places de cours des collèges communautaires et établissements de formation professionnelle provinciaux.

2) Le Programme national de formation dans l'industrie, prévoyant de la formation industrielle générale et de la

formation dans les métiers de pénurie de main-d'oeuvre spécialisée.

3) La Caisse d'accroissement des compétences professionnelles, qui avait pour but de fournir aux provinces et à des organismes à buts non lucratifs des capitaux leur permettant d'établir, de transformer, d'agrandir ou de moderniser leurs installations de formation dans des professions jugées d'intérêt national.

8. Selon la Loi nationale sur la formation, la principale responsabilité en matière de formation incombe au secteur public. On a généralement déploré que la Loi ne permette pas aux établissements d'enseignement de recevoir suffisamment de renseignements sur lesquels fonder des programmes de formation et ne prévoie pas de mécanisme destiné à voir à ce que tous les employeurs paient des parts équitables des frais de formation.

9. La tendance à faire passer peu à peu les ressources fédérales de la formation en établissement à la formation en cours d'emploi moyennant une aide fédérale s'est poursuivie pendant les années 1970 et 1980. On a mis sur pied d'autres programmes de subventions salariales qui étaient destinés principalement à réduire les évidentes pénuries de main-d'oeuvre dans certains métiers. Ces programmes ont ressemblé de plus en plus à des efforts de création d'emplois à court terme plutôt qu'à des activités profitables à long terme.

Planification de l'emploi

10. Les programmes fédéraux ayant trait à l'emploi qui étaient réalisés avant le lancement de la Planification de l'emploi portaient soit sur la formation nécessaire à la population active, soit sur des efforts de création directe d'emplois.

11. Le principal reproche exprimé à l'égard des programmes découlant de la Loi nationale sur la formation est qu'ils étaient trop nombreux, trop complexes et trop difficiles à coordonner. Afin de simplifier et de mieux coordonner les différents efforts de formation et de création d'emplois, le gouvernement fédéral à établi la Planification de l'emploi.

12. La Planification de l'emploi, qu'on a qualifiée de nouvelle ligne de conduite en matière de planification du marché du travail, incorpore tous les programmes de formation et de création d'emplois à six programmes intitulés Développement de l'emploi, Intégration professionnelle, Programme d'acquisition de compétences, Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre, Innovations et Développement des collectivités. Ces programmes portent pratiquement sur les mêmes sujets d'inquiétude que les politiques gouvernementales antérieures. Les différences notables entre la Planification de l'emploi et les programmes découlant de la Loi nationale sur la formation sont l'accent que la nouvelle stratégie met sur une nouvelle procédure de consultation avec les syndicats, le monde des affaires et les groupes communautaires dans le cadre de Conseils consultatifs locaux, et le fait que la mise en oeuvre des activités de formation dépend maintenant beaucoup du secteur privé.

13. En somme, la Planification de l'emploi est censée éliminer les projets ponctuels de création d'emplois en incorporant la création d'emplois à un programme global de formation destiné à venir en aide aux groupes cibles. Les chômeurs de longue date, les femmes défavorisées sur le plan de l'emploi, les handicapés, les autochtones et les membres de minorités visibles sont tous admissibles à la formation en cours d'emploi dans le cadre du Programme de développement de l'emploi.

14. L'Intégration professionnelle consiste à offrir de la formation aux jeunes qui n'ont pas achevé un programme d'études postsecondaires et aux femmes qui ne font plus partie de la population active depuis au moins trois ans.

15. Des travailleurs devant faire face à un changement économique ou technique au travail peuvent demander de se reclycler dans le cadre du Programme d'acquisition de compétences.

16. De plus, les nouveaux et actuels employés peuvent recevoir dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre des subventions salariales leur permettant de se recycler dans des domaines où l'on reconnaît qu'il y a des pénuries régionales ou locales de main-d'oeuvre spécialisée.

17. Le programme Innovations est destiné à aider au financement de projets consistant à essayer d'apporter des solutions nouvelles aux problèmes du marché du travail.

18. Le Développement des collectivités, qui a pour but d'aider les collectivités en proie à de licenciements collectifs, à des fermetures d'usines, au chômage chronique et au déclin économique général, est la seule partie de la Planification de l'emploi qui peut être considérée comme un effort de création d'emplois à long terme.

Tableau 1

Tableau synoptique de la formation et de la création d'emplois pour l'année financière 1983-1984

	Dépenses (en millions de dollars)			
	Fonds affectés aux programmes	Frais de mise en oeuvre	Fonds d'assurance-chômage	Total
Création d'emplois				
Canada au travail	562,8	66,5	93,8	723,1
Programme clé	92,6	10,4	-	103,0
Accès-Carrières	82,8	10,8	-	93,6
Compagnie des travailleurs	28,2	4,4	-	32,6
Été Canada	41,5	15,7	-	57,2
Subventions et contributions de création d'emplois	43,8	1,5	-	45,3
TOTAL	851,7	109,3	93,8	1,054,8
Formation				
Formation en établissement	631,8	14,3	230,6	876,7
Formation industrielle générale	80,7	10,8	-	91,5
Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	50,5	1,5	-	52,0
Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	36,9	0,4	-	37,3
TOTAL	799,9	27,0	230,6	1,057,5
TOTAL POUR LA FORMATION ET LA CRÉATION D'EMPLOIS				2,112,3

Source : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

19. Il est clair que la Planification de l'emploi n'est pas la stratégie de création d'emplois promise. Le gouvernement suppose que des emplois seront créés grâce au regain de dynamisme du secteur privé. Les éléments nouveaux sont l'important rôle que celui-ci joue dans l'établissement de l'ordre de priorité de la formation et son pouvoir de décision relativement à l'utilisation des fonds de formation fédéraux.

20. De plus, la planification du marché du travail est insuffisante. Selon la Planification de l'emploi, la planification du marché du travail consiste simplement à établir une correspondance entre les travailleurs et les emplois disponibles. Cela sous-entend l'acceptation passive des forts taux de chômage régionaux et nationaux.

21. Si le marché du travail n'est pas bien planifié, tout programme d'adaptation au marché du travail ne sert qu'à planifier le chômage. Les programmes de formation qui ne sont pas fondés sur une stratégie globale d'adaptation au marché du travail se trouvent à masquer le chômage car pendant que les travailleurs nouvellement formés partent à la recherche d'emplois inexistants, on les remplace par un autre groupe de chômeurs.

22. En outre, toute stratégie d'emploi doit prévoir l'égalité au travail, l'écourtement de la semaine de travail sans perte de rémunération (notamment par la compression de la durée de travail, la formation professionnelle, l'assouplissement des conditions de retraite anticipée, l'amélioration des pensions et l'autorisation de congés d'études payés), et le perfectionnement en fonction des transformations techniques.

Compression des dépenses de formation et de création d'emplois

23. Au moment où la Planification de l'emploi a été annoncée, en juin 1985, on réservait quatre milliards de dollars au cours d'une période de deux ans à la "nouvelle ligne de conduite" pour régler les problèmes du marché du travail. Il semble que ce montant promis ait été amputé de près d'un milliard de dollars.

24. Au total, 2,3 milliards de dollars ont été consacrés à la formation et à la création d'emplois pendant l'année financière 1984-1985, immédiatement avant le lancement de la Planification de l'emploi. Pendant l'année financière 1983-1984, 2,1 milliards de dollars ont été dépensés pour fins de formation et de création d'emplois (voir le tableau 1). En 1984-1985, la formation est intervenue pour environ 64 pour cent du total des dépenses de formation et de création d'emplois.

25. Le tableau 2 indique l'augmentation des montants consacrés annuellement à la formation pendant la première moitié de la décennie. Chaque programme relevant de la Planification de l'emploi comprend un élément de formation. En fait, il est difficile de distinguer les activités de formation des activités de création d'emplois dans le cadre des programmes. Par exemple, des programmes tels que ceux du développement de l'emploi et des pénuries de main-d'oeuvre englobent des projets ponctuels de création d'emplois ou ce qu'on pourrait appeler des activités de création d'emplois temporaires.

Tableau 2

Dépenses totales de formation en vertu du PNF (en millions de dollars)*

1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985
770,0	829,8	925,9	1,021,3	1,089,9

*Il s'agit des montants consacrés au programme, qui ne comprennent pas les frais d'exécution à l'aide des fonds de l'assurance-chômage.

26. On a permis l'annulation de centaines de millions de dollars inutilisés dans le cadre de la Planification de l'emploi, ces fonds ayant réintégré la bourse fédérale. Cela témoigne nettement d'une décision politique de sacrifier la formation et la création d'emplois afin de réduire le déficit. Dans un récent bulletin[1] publié par le ministère (CEIC), le gouvernement annonce à peu près en ces termes d'autres compressions budgétaires : en 1986-1987 et en 1987-1988, les affectations budgétaires seront inférieures à celles de 1985-1986 car il faut réduire le déficit national et, ce qui importe encore davantage, la situation de l'emploi s'est améliorée globalement. Or, la situation de l'emploi ne s'est pas améliorée et ne peut guère s'améliorer, vu les politiques fiscales et monétaires fédérales.

27. Si l'on compare les montants effectivement consacrés à la formation et à la création d'emplois au cours de la dernière année avant

[1] La Planification de l'emploi : Hier, aujourd'hui et demain. Emploi Immigration Canada.

l'adoption de la Planification de l'emploi (année financière 1984-1985) aux dépenses engagées en vertu de la Planification de l'emploi, on constate une effarante différence de 900 millions de dollars. Comme l'indique le tableau 3, les dépenses soldées en 1984-1985 étaient de 2,3 milliards de dollars. Le tableau 4 indique que les dépenses soldées en vertu de la Planification de l'emploi n'ont été que de 1,4 milliard de dollars.

28. La compression radicale des dépenses témoigne à la fois d'une réduction de l'engagement fédéral à l'égard de la formation et de l'élimination des programmes de création d'emplois, même s'ils sont destinés à être des éléments d'une stratégie d'aide à l'adaptation de la main-d'oeuvre.

Tableau 3

Tableau synoptique de la création d'emplois, de la formation et de l'expérience professionnelle pour l'année financière 1984-1985

	Dépenses (en millions de dollars)			
	Fonds consacrés aux programmes	Frais de mise en oeuvre	Fonds d'assurance-chômage	Total
Création d'emplois				
Canada au travail	443,2	59,3	124,5	627,0
Programme clé	73,2	8,8	-	82,0
Été Canada	28,5	15,9	-	44,4
Autres subventions et contributions de création d'emplois	119,7	2,0	-	121,7
TOTAL	664,6	86,0	124,5	875,1
Perfectionnement des ressources humaines				
Formation en établissement	629,7	15,0	227,2	871,9
Formation industrielle générale	85,2	10,1	-	95,3
Formation dans les métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée	71,1	3,2	-	74,3
Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	86,4	0,5	-	86,9
Accès-Carrières	135,5	18,1	6,2	159,8
Compagnie des travailleurs	37,3	3,2	-	40,5
Option Formation Jeunesse	6,8	2,1	0,2	9,1
Autres	37,9	2,1	-	40,0
TOTAL	1,089,9	54,3	233,6	1,377,8
TOTAL POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS ET LE PERFECTIONNEMENT DES RESSOURCES HUMAINES				2,112,3

Source : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

Tableau 4

Dépenses prévues et dépenses engagées en vertu de la PDE en 1985-1986 (en millions de dollars)

	Prévues*	Engagées
Intégration professionnelle	350	44
Développement de l'emploi	700	327
Acquisition de compétences	100	7
Pénuries de main-d'oeuvre	50	60
Développement des collectivités	150	--**
Innovations	100	2
Formation en établissement	650	687
	2,100	1,444***

Source : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada

* Comme il est indiqué dans La Planification de l'emploi -- pour réaliser notre plein potentiel, CEIC, juin 1985

** Le programme Développement des collectivités n'a démarré que pendant l'année financière 1986-1987

*** Comprend le report de fonds qui avaient été affectés au programme clé, au CAP, à Défi 85, à la Caisse d'accroissement des compétences professionnelles, à l'application de l'article 38 de la LAC et à d'autres activités de création d'emplois.

29. Bien que le programme Développement des collectivités n'ait été mis en oeuvre que pendant l'année financière 1986-1987 et que le programme Innovations n'ait démarré que vers la fin de 1985-1986, de nombreuses demandes ont été rejetées. La réponse au Programme de développement de l'emploi a été si rapide que le ministère a demandé dans une note de service qu'on ne réalise pas de campagne de presse pour encourager la présentation de demandes. Le nombre maximal de candidatures avait déjà été reçu, ce qui a restreint énormément les montants pouvant être octroyés en 1986. La demande d'aide au développement de l'emploi est d'environ dix fois supérieure aux fonds consacrés au programme.

30. On avait annoncé en tant que nouveauté que la Planification de l'emploi prévoyait un financement pluriannuel. On a déjà manqué à l'engagement. Quatre milliards de dollars avaient été budgétisés pour une période de deux ans, soit 2,1 milliards de dollars pour la première année et 1,9 milliard de dollars pour la deuxième. Or, les objectifs de financement de la première année n'ont pas été atteints mais les fonds inutilisés n'ont pas été pour autant reportés à l'année financière 1986-1987. De plus, comme nous l'avons déjà mentionné, le ministère annonce de nouvelles compressions.

31. Il est déjà clair que la Planification de l'emploi a servi à réduire le déficit fédéral. On ne peut nullement soutenir qu'il s'agit d'une stratégie de création d'emplois. Cependant, c'est ce qu'on a tenté de faire croire aux Canadiens. La désignation de la PDE est trompeuse.

Tableau 5

Affectation, par programme, des fonds consacrés à la PDE en 1986-1987 (milliers de dollars)

Intégration professionnelle et Défi 86	365 578
Développement de l'emploi	747 700
Pénuries de main-d'oeuvre	193 307
Acquisition de compétences	81 953
Développement des collectivités	90 847
Innovations	---
Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	22 983
Création d'emplois	3 237
Projets créateurs d'emplois (A.-C.)	35 567
TOTAL	1 541 181

Source : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada
Ces montants comprennent le prix d'achat direct de places dans des établissements provinciaux de formation.

Privatisation

32. Il est clair que le gouvernement fédéral essaie, grâce à la Planification de l'emploi, de réduire les fonds consacrés à la formation en établissement. L'achat direct, par le gouvernement fédéral, de places de cours dans les collèges communautaires, les écoles de métier et les instituts techniques provinciaux, et l'inscription à des cours de formation par les Centres d'emploi du Canada locaux ont constitué la pierre angulaire du système de formation du Canada. La compression des fonds de formation en établissement risque de compromettre les emplois des enseignants et du personnel de soutien des établissements d'enseignement et de réduire la qualité globale de la formation.

33. Bien que ce ne soit pas toutes les provinces qui aient signé des ententes de formation avec le gouvernement fédéral, celui-ci réduira d'environ 40% d'ici l'année financière 1988-1989 les fonds affectés à l'achat direct de places dans des établissements de formation selon l'entente canado-ontarienne, par exemple. Le gouvernement soutient que la réduction sera compensée par des achats indirects de places en établissement par le secteur privé.

34. Le gouvernement prétend toujours que la qualité de la formation ne baissera pas. Pourtant, le secteur privé n'est pas contrôlé et il n'y a pas de norme minimale applicable à la qualité de la formation donnée par le secteur privé.

35. La formation donnée par le secteur privé est d'ordinaire prévue pour répondre aux besoins d'un employeur précis et permettre

l'accomplissement de tâches précises. Par conséquent, elle n'est pas nécessairement polyvalente. Cela constitue une lacune importante de la formation chez l'employeur par rapport à la formation globale en établissement public, qui donne au travailleur la diversité de compétences nécessaire pour lui permettre de changer d'employeur. On ne peut pas espérer qu'un diplôme ou certificat obtenu d'une école privée nouvellement établie rivalise en valeur avec les diplômes des établissements publics réputés, établis de longue date. La qualité de la formation sera d'autant plus affaiblie que les écoles commerciales se livreront concurrence, donnant des cours à rabais grâce à la réduction de la rémunération des enseignants et à l'augmentation du nombre de participants. Les ententes fédérales-provinciales doivent englober des moyens de voir à ce que la qualité de l'enseignement dans les établissements publics ne baisse pas.

36. La réduction de l'achat direct de places de formation par le gouvernement fédéral a déjà donné lieu à des annonces de mise en disponibilité dans les collèges communautaires, écoles de métiers et instituts techniques provinciaux. On prévoit d'autres mises en disponibilité dans les établissements publics par suite de la Planification de l'emploi et de la diminution des montants des paiements fédéraux de transfert aux provinces au chapitre des études de niveau postsecondaire.

37. La privatisation est loin de n'être qu'un réacheminement de fonds fédéraux de formation aux employeurs privés. Elle correspond à des principes sur le rôle des secteurs privé et public en matière de création d'emplois et, ce qui importe encore davantage, à des principes au sujet de la nature et des causes de chômage. La Planification de l'emploi exclut

tout rôle gouvernemental de création d'emplois. Elle s'oppose carrément aux mesures de création d'emplois à court terme. Qui plus est, elle exclut implicitement les programmes de création d'emplois à long terme. La création d'emplois est fondée sur la conviction que le secteur privé saura engendrer l'expansion économique et le nombre d'emplois qu'exige l'accroissement de la population active. C'est pourquoi on attribue la persistance des taux de chômage élevés au chômage structurel et non à la rareté des emplois. Puisque le chômage est jugé structurel, on estime que la formation et le recyclage sont les solutions à y apporter. Il suffirait aux travailleurs d'acquérir des compétences ou d'améliorer leurs compétences pour trouver des emplois permanents durables.

Objectifs

38. Le mouvement syndical préconise depuis très longtemps l'équité en matière d'emploi et a appuyé l'adoption de lois permettant de réaliser cette équité. Dans le cadre de tous les programmes sur le marché du travail, il faut identifier les emplois pouvant être occupés par des membres des groupes défavorisés et répondre à l'inquiétude de ceux-ci. Les programmes d'équité en matière d'emploi pourraient s'adresser aux cinq groupes suivants : les autochtones, les femmes, les handicapés, les minorités visibles et les travailleurs jeunes et âgés. La Planification de l'emploi est destiné à tous ces groupes sauf celui des travailleurs âgés et des jeunes.

Tableau 6

Objectifs équitables nationaux pour 1985-1986

Programme	Femmes	Autochtones	Handicapés	Minorités visibles
	%	%	%	%
Intégration professionnelle	50	8	6	5
Développement de l'emploi	35	10	4	5
Pénuries de main-d'oeuvre	20	5	6	3
Acquisition de compétences	30	6	6	3

Innovations : On ne dispose que d'objectifs régionaux et nationaux.
Développement des collectivités : La méthode de fixation des objectifs n'a pas encore été établie.

39. Des objectifs équitables ont été fixés relativement aux programmes relevant de la Planification de l'emploi, et l'objectif national global doit être maintenu. Les objectifs régionaux sont fondés sur les lignes directrices nationales, l'expérience, les stratégies régionales pertinentes, les nombres régionaux et locaux de membres des groupes cibles, etc. Si l'on a du mal à atteindre les objectifs fixés, on prend des mesures spéciales. Si ces mesures échouent et qu'il reste un écart entre le taux de participation réel et l'objectif équitable, on consulte les groupes nationaux, régionaux et locaux appropriés dans le cadre des Conseils consultatifs locaux et d'organismes nationaux afin de préparer les mesures spéciales futures, de surmonter les obstacles les plus courants à la réalisation d'objectifs équitables à long terme et de discuter de la question de l'auto-identification.

40. Toutefois, la politique sur la réalisation des objectifs en question n'a pas été pleinement mise en oeuvre. Bien qu'on ait dépassé les

objectifs dans certains secteurs, d'autres groupes cibles n'ont même pas eu accès aux programmes.

Tableau 7

Taux de participation nationaux des groupes cibles de la PDE en 1985-1986 (en pourcentage)

	Intégration professionnelle Intégration		Intégration professionnelle Réintégration		Développement de l'emploi		Pénurie de main-d'oeuvre		Acquisition de compétences	
	Projeté	Réel	Projeté	Réel	Projeté	Réel	Projeté	Réel	Projeté	Réel
Femmes	50,9	53,9	100,0	99,2	35,0	44,4	20,0	10,3	30,0	30,8
Autochtones	7,5	6,7	8,1	5,9	9,6	12,1	5,0	1,1	4,6	4,6
Handicapés	6,0	2,4	6,0	1,3	4,0	9,2	6,0	0,3	6,0	0,4
Minorités visibles	5,4	3,9	5,3	2,2	4,7	8,3	3,0	2,0	2,9	1,4

Source : CEIC

41. Il n'est pas facile de déterminer les causes des différences entre les objectifs et les taux réels. Il est clair que le Programme de développement de l'emploi est celui où l'on a le mieux réussi à atteindre les objectifs. Cela tient en partie au fait que le CEC local joue un rôle plus important dans la sélection des participants à ce programme que dans celle des participants aux autres programmes.

42. Les objectifs de presque tous les groupes n'ont pas été atteints dans le cadre du Programme relatif aux pénuries de main-d'oeuvre et du Programme d'acquisition de compétences. Ces programmes prévoient le recyclage et le perfectionnement de la population active. De plus, le

Programme d'acquisition de compétences stipule que les objectifs ne s'appliquent qu'aux cours dont on achète directement les places; ils ne s'appliquent pas aux programmes de formation du secteur privé.

43. Dans le cas de l'Intégration professionnelle, on semble avoir négligé les handicapés et les minorités visibles. Selon la CEIC, cela est attribuable à des "problèmes d'auto-identification". Autrement dit, les participants éventuels n'indiquent pas sur leur demande qu'ils font partie de groupes cibles. Quoi qu'il en soit, la participation des autochtones et des handicapés a été restreinte et de beaucoup inférieure aux objectifs.

44. Il est clair que les objectifs ne sont pas utiles s'il n'y a pas de mécanisme de surveillance et de mise en oeuvre. L'établissement d'objectifs équitables marque le début de l'établissement de tels mécanismes. Il y a lieu non seulement de contrôler la réalisation de ces objectifs mais aussi de les hausser au besoin.

45. Les groupes de femmes et le mouvement syndical désirent principalement que les objectifs susmentionnés soient atteints grâce à la Planification de l'emploi. Cela ne constitue pas une solution que de former des femmes à occuper des emplois peu spécialisés et peu rémunérateurs. Il faut aider les femmes à entrer dans des professions non traditionnelles. Nous craignons que la formation donnée actuellement ne le soit encore que dans des professions traditionnelles, et il n'y a pas de contrôle du rendement du ministère. Bien que nous trouvions encourageant le taux de participation relativement élevé des femmes à la Planification de l'emploi, nous sommes étonnés de constater qu'il n'y a pas de mécanisme

pour voir à ce que les femmes puissent entrer dans des professions non traditionnelles. Les tableaux ci-joints à l'Annexe A indiquent clairement que les percés nécessaires ne sont pas réalisées.

46. Dans les régions où la population autochtone est faible, le nombre des autochtones qui participent aux programmes relevant de la Planification de l'emploi dépasse les objectifs nationaux mais le taux de participation est négligeable. Il conviendrait mieux d'établir des objectifs locaux et régionaux. Par ailleurs, on déplore que dans bien des cas les autochtones soient formés à occuper des emplois qui n'existent pas dans leur région. Rien ne sert de donner une formation dans un domaine s'il n'y a pas de possibilité d'emploi dans ce domaine.

47. Les handicapés doivent faire face à un plus vaste éventail de problèmes sur le marché du travail que les membres des autres groupes cibles. Les objectifs ne tiennent pas compte de la façon dont la société perçoit les handicapés et leur aptitude à travailler. D'ailleurs, en 1985-1986, on n'a atteint l'objectif dans le cas d'aucun des programmes de la Planification de l'emploi sauf le Programme de développement de l'emploi. Il ne suffit pas d'octroyer des subventions salariales pour encourager des employeurs à engager et à recycler des handicapés. Il y a nettement lieu d'améliorer le contrôle et de renforcer la mise en oeuvre des objectifs.

48. Les minorités visibles ont l'objectif le plus bas de ceux des quatre groupes, mais on ne réussit même pas à atteindre cet objectif. Les obstacles sont systémiques et ressemblent à ceux que doivent surmonter les

handicapés et les autochtones. Toutefois, il y a une solution. Les mesures spéciales promises doivent être prises afin d'assurer la justice et l'équité de tous les programmes de formation et de développement de l'emploi.

Conseils consultatifs locaux

49. Les Conseils consultatifs locaux ont pour fonction principale de servir de tribunes où les dirigeants syndicaux, industriels et communautaires peuvent discuter des problèmes du marché du travail avec les directeurs des centres d'emploi du Canada. Le Conseil consultatif local n'est pas habilité à approuver des projets précis ou à étudier des demandes de fonds. Son rôle est strictement consultatif. Il présente des recommandations aux autorités locales de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada. De plus, il est chargé de mettre en oeuvre localement la politique, les programmes et les services de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada.

50. Le député intéressé joue un important rôle dans l'établissement et l'exploitation du Conseil consultatif local, vu la structure de celui-ci. Le député nomme au Conseil consultatif des représentants de divers organismes intéressés. Les lignes directrices sur les Conseils consultatifs locaux ne font que proposer que le député choisisse des représentants :

- de la chambre de commerce locale,
- des autres organismes commerciaux et industriels de la collectivité,

- des conseils du travail locaux, et
- d'autres groupes d'intérêt spéciaux (p. ex., femmes, autochtones, handicapés, etc.)

51. Dans bien des cas, le député local a fait fi des lignes directrices pour ce qui est de la sélection des représentants syndicaux. Si les lignes directrices sont respectées, ce sont les conseils du travail locaux qui doivent poser la candidature des représentants syndicaux. Souvent, le député choisit des personnes qui se trouvent à être syndiquées au lieu de demander des candidatures au conseil du travail.

52. Environ 254 Conseil consultatifs locaux pourraient être établis. Seuls 131 l'ont été. De ceux-ci, seuls 93 se sont réunis. Les nombres des représentants syndicaux sont faibles et inégaux par rapport à ceux des représentants du monde des affaires. Certains Conseils consultatifs locaux ne comprennent aucun représentant syndical. En fait, le mouvement syndical n'intervient que pour 7,6 pour cent (110 représentants) du total des membres des Conseils consultatifs. Les chambres de commerce et les autres organismes d'affaires interviennent pour 37,5 pour cent des membres des Conseils.

53. L'inégalité de la représentation syndicale milite en faveur de notre avis selon lequel les Conseils ne sont ni efficaces, ni mêmes utiles. Il y a lieu de remanier la structure des Conseils consultatifs locaux afin qu'ils ne soient pas que de simples parures. Par exemple, au lieu d'être établi par le député en fonction de sa circonscription, le Conseil consultatif local devrait être organisé de concert avec le CEC

local. Cela réglerait le problème du recoupement (p. ex., la création de différents Conseils consultatifs dans le secteur d'un CEC, qui est d'ordinaire une région métropolitaine représentée par plusieurs députés). De plus, cela faciliterait la communication directe entre le directeur de CEC et les représentants de la collectivité qui s'intéressent au marché du travail, renforçant ainsi le rôle du Conseil consultatif local, même s'il n'est que consultatif. Le rôle que jouent les députés mine la crédibilité et l'intégrité des Conseils consultatifs car il réduit l'importance de ces Conseils et porte à croire que la formation et la création d'emplois sont sujettes au favoritisme à des fins étroitement politiques.

Le 9 janvier 1987

ueipb-225

ANNEXE A

PLANIFICATION DE L'EMPLOI

NOMBRE D'INSCRIPTIONS PAR PROFESSION

ANNEE FINANCIERE 1985-1986

DATE: Le 14 novembre 1986

GRANDE CATEGORIE DE PROFESSION	DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOI		INTEGRATION PROFESSION-NELLE		PENURIES DE MAIN D'OEUVRE		ACQUISITION DE COMPETENCES		FORMATION METIERS EN PENURIE DE M.O. SPECIAL		FORMATION EN ETABLISSEMENT		FORMATION INDUSTRIELLE GENERALE		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
1. HAUTE DIRECTION	16	7	-	-	-	-	20	7	-	-	-	-	1	-	37	14
2. CADRES INTERMEDIAIRES ET AUTRES	318	471	18	61	6	13	269	138	-	4	716	1,018	41	42	1,368	1,747
3. PROFESSIONNELS	589	1,067	5	126	60	42	192	107	227	96	2,639	3,043	90	67	3,802	4,548
4. SEMI-PROFESSIONNELS ET TECHNICIENS	727	581	19	94	191	71	420	69	628	56	7,038	3,633	184	148	9,207	4,652
5. SURVEILLANTS	74	73	1	84	5	2	90	82	4	-	134	205	9	12	317	458
6. CONTREMAITRES	188	31	1	1	1	-	96	19	-	-	482	124	92	11	860	186
7. TRAVAILLEURS DE BUREAU	552	2,244	154	799	10	33	352	629	-	2	775	10,303	156	277	1,999	14,287
8. PERSONNEL DE VENTE	437	211	55	140	29	4	73	15	-	-	635	268	40	16	1,269	654
9. TRAVAILLEURS DU SECTEUR TERTIAIRE	383	591	93	203	57	28	14	49	26	5	4,873	6,109	104	86	5,550	7,071
10. TRAVAILLEURS QUALIFIES	1,410	423	99	68	1,960	72	680	49	2,369	49	43,979	1,768	517	86	51,014	2,515
11. OUVRIERS SPECIALISES	2,195	469	161	18	610	28	392	21	477	8	26,105	1,104	841	69	30,781	1,717
12. AUTRES TRAVAILLEURS MANUELS	2,814	1,291	119	57	201	72	440	199	9	-	7,859	2,549	731	319	12,173	4,487
TOTAL	9,703	7,459	725	1,651	3,130	365	3,038	1,384	3,740	220	95,235	30,124	2,806	1,133	118,377	42,336
TOTAL DES PARTICIPANTS	17,162		2,376		3,495		4,422		3,960		125,359		3,939		160,713	

PLANIFICATION DE L'EMPLOI

NOMBRE D'INSCRIPTIONS PAR PROFESSION

ANNEE FINANCIERE 1985-1986

Le 29 octobre 1986

CODE DE GRAND GROUPE	DEVELOPPEMENT DE L'EMPLOIE(1)		INTEGRATION PROFESSION-NELLE (1)		PENURIE DE MAIN-D'OEUVRE(1)		ACQUISITION DE COMPETENCES(2)		FORMATION DANS LES METIERS EN PENURIE DE MAIN-D'OEUVRE SPECIALISEE(2)		FORMATION EN INSTITUTION(3)		FORMATION INDUSTRIELLE GENERALE(2)		TOTAL	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
11	369	497	18	63	6	16	247	172	-	1	540	777	29	21	1,209	1,547
21	665	379	3	6	219	87	492	88	480	96	4,356	1,548	35	3	6,250	2,207
23	399	1,000	4	50	-	-	11	12	-	-	137	1,000	43	50	594	2,112
25	1	4	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2	4
27	78	281	2	92	-	-	59	28	-	-	267	261	5	7	411	669
31	68	190	3	95	2	4	7	8	-	-	504	1,589	17	28	601	1,914
33	275	304	14	24	22	21	22	21	-	-	167	231	22	42	522	643
37	51	34	-	-	-	-	3	1	-	-	81	6	2	-	137	41
41	556	2,258	154	848	11	34	425	647	-	-	611	7,743	76	158	1,833	11,688
51	595	539	120	312	30	5	224	61	-	-	554	244	26	13	1,549	1,174
61	793	851	102	196	63	30	32	98	15	5	3,595	4,219	77	66	4,677	5,465
71	212	104	4	10	5	-	33	15	-	-	1,015	362	55	3	1,324	494
73	104	35	3	1	-	-	30	1	-	-	1,239	131	1	-	1,377	168
75	1,146	270	9	1	1	-	25	1	-	-	1,048	108	22	1	2,251	381
77	17	1	4	-	-	-	19	-	-	-	217	1	6	-	263	2
81/82	480	209	23	17	105	20	210	54	32	1	1,572	715	80	34	2,502	1,050
83	506	101	10	2	1,210	28	321	29	720	29	9,176	377	204	23	12,147	589
85	1,691	782	207	85	1,264	108	653	153	944	14	24,308	1,457	389	98	29,456	2,697
87	1,784	462	69	3	164	3	215	2	70	2	19,834	484	221	10	22,357	966
91	111	9	3	1	20	-	58	3	35	-	3,534	232	37	7	3,798	252
93	169	37	23	3	2	-	12	5	-	-	274	13	19	2	499	60
95	190	107	10	9	132	15	71	29	35	1	1,366	242	46	9	1,850	412
99	72	52	2,550	5,308	12	3	65	25	26	1	66	21	97	8	2,888	5,418
INCONNU	3,395	3,144	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,395	3,144
TOTAL	13,727	11,650	3,335	7,126	3,268	374	3,235	1,453	2,357	150	74,461	21,761	1,509	583	101,892	43,097
TOTAL DES PARTICIPANTS	25,377		10,461		3,642		4,688		2,507		96,222		2,092		144,989	

(1) Le programme a été mis en oeuvre le 5 septembre 1986
(2) Le programme a pris fin le 5 septembre 1986
(3) Le programme a pris fin le 31 mars 1986

uiepb - 225

INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	18	63	81
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	3	6	9
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	4	50	54
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	2	92	94
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	3	95	98
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	14	24	38
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	154	848	1,002
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	120	312	432
61	Travailleurs spécialisés dans les services	102	196	298
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	4	10	14
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	3	1	4
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	9	1	10
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	4	-	4
81/82	Travailleurs des industries de transformation	23	17	40
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	10	2	12
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	207	85	292
87	Travailleurs du bâtiment	69	3	72
91	Personnel d'exploitation des transports	3	1	4
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	23	3	26
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	10	9	19
99	Travailleurs non classés ailleurs	2,550	5,308	7,858
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		3,335	7,126	10,461

uiepb - 225

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
OPTION RÉINTÉGRATION
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	2	42	44
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	-	5	5
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	-	29	29
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	-	63	63
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	-	79	79
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	-	2	2
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	-	311	311
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	1	131	132
61	Travailleurs spécialisés dans les services	-	69	69
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	-	9	9
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	-	-	-
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	-	-	-
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	-	-	-
81/82	Travailleurs des industries de transformation	-	1	1
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	-	-	-
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	2	49	51
87	Travailleurs du bâtiment	-	-	-
91	Personnel d'exploitation des transports	-	-	-
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	-	-	-
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	-	2	2
99	Travailleurs non classés ailleurs	15	2,458	2,473
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		20	3,250	3,270

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

INTÉGRATION PROFESSIONNELLE
OPTION INTÉGRATION
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	16	21	37
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	3	1	4
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	4	21	25
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	2	29	31
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	3	16	19
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	14	22	36
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	154	537	691
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	119	181	300
61	Travailleurs spécialisés dans les services	102	127	229
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	4	1	5
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	3	1	4
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	9	1	10
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	4	-	4
81/82	Travailleurs des industries de transformation	23	16	39
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	10	2	12
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	205	36	241
87	Travailleurs du bâtiment	69	3	72
91	Personnel d'exploitation des transports	3	1	4
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	23	3	26
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	10	7	17
99	Travailleurs non classés ailleurs	2,535	2,850	5,385
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		3,315	3,876	7,191

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

PÉNURIES DE MAIN-D'OEUVRE
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	6	16	22
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	219	87	306
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	-	-	-
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	-	-	-
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	2	4	6
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	22	21	43
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	11	34	45
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	30	5	35
61	Travailleurs spécialisés dans les services	63	30	93
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	5	-	5
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	-	-	-
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	1	-	1
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	-	-	-
81/82	Travailleurs des industries de transformation	105	20	125
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	1,210	28	1,238
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	1,264	108	1,372
87	Travailleurs du bâtiment	164	3	167
91	Personnel d'exploitation des transports	20	-	20
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	2	-	2
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	132	15	147
99	Travailleurs non classés ailleurs	12	3	15
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		3,268	374	3,642

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

uiepb - 225

ACQUISITION DE COMPÉTENCES
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	247	172	419
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	492	88	580
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	11	12	23
25	Membres du clergé et assimilés	1	-	1
27	Enseignants et personnel assimilé	59	28	87
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	7	8	15
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	22	21	43
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	3	1	4
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	425	647	1,072
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	224	61	285
61	Travailleurs spécialisés dans les services	32	98	130
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	33	15	48
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	30	1	31
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	25	1	26
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	19	-	19
81/82	Travailleurs des industries de transformation	210	54	264
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	321	29	350
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	653	153	806
87	Travailleurs du bâtiment	215	2	217
91	Personnel d'exploitation des transports	58	3	61
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	12	5	17
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	71	29	100
99	Travailleurs non classés ailleurs	65	25	90
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		3,235	1,453	4,688

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

ACQUISITION DE COMPÉTENCES
OPTION FORMATION DU PERSONNEL DE LA PETITE ENTREPRISE
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	232	145	377
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	462	84	546
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	11	12	23
25	Membres du clergé et assimilés	1	-	1
27	Enseignants et personnel assimilé	20	7	27
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	7	8	15
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	21	21	42
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	3	1	4
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	420	616	1,036
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	156	60	216
61	Travailleurs spécialisés dans les services	32	98	130
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	33	15	48
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	30	1	31
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	19	1	20
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	9	-	9
81/82	Travailleurs des industries de transformation	199	54	253
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	313	29	342
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	524	152	676
87	Travailleurs du bâtiment	133	2	135
91	Personnel d'exploitation des transports	58	3	61
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	12	5	17
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	71	29	100
99	Travailleurs non classés ailleurs	34	20	54
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		2,800	1,363	4,163

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

ACQUISITION DE COMPÉTENCES
OPTION CONGÉ PROLONGÉ POUR FINS DE FORMATION
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	15	27	42
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	30	4	34
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	-	-	-
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	39	21	60
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	-	-	-
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	1	-	1
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	5	31	36
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	68	1	69
61	Travailleurs spécialisés dans les services	-	-	-
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	-	-	-
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	-	-	-
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	6	-	6
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	10	-	10
81/82	Travailleurs des industries de transformation	11	-	11
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	8	-	8
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	129	1	130
87	Travailleurs du bâtiment	82	-	82
91	Personnel d'exploitation des transports	-	-	-
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	-	-	-
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	-	-	-
99	Travailleurs non classés ailleurs	31	5	36
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		435	90	525

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

FORMATION INDUSTRIELLE GÉNÉRALE
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	29	21	50
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	35	3	38
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	43	50	93
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	5	7	12
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	17	28	45
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	22	42	64
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	2	-	2
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	76	158	234
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	26	13	39
61	Travailleurs spécialisés dans les services	77	66	143
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	55	3	58
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	1	-	1
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	22	1	23
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	6	-	6
81/82	Travailleurs des industries de transformation	80	34	114
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	204	23	227
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	389	98	487
87	Travailleurs du bâtiment	221	10	231
91	Personnel d'exploitation des transports	37	7	44
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	19	2	21
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	46	9	55
99	Travailleurs non classés ailleurs	97	8	105
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		1,509	583	2,092

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

uiepb-225

FORMATION DANS LES MÉTIERS EN PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE SPÉCIALISÉE
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	-	1	1
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	480	96	576
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	-	-	-
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	-	-	-
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	-	-	-
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	-	-	-
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	-	-	-
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	-	-	-
61	Travailleurs spécialisés dans les services	15	5	20
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	-	-	-
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	-	-	-
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	-	-	-
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	-	-	-
81/82	Travailleurs des industries de transformation	32	1	33
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	720	29	749
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	944	14	958
87	Travailleurs du bâtiment	70	2	72
91	Personnel d'exploitation des transports	35	-	35
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	-	-	-
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	35	1	36
99	Travailleurs non classés ailleurs	26	1	27
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		2,357	150	2,507

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

uiepb-225

FORMATION EN ÉTABLISSEMENT
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	540	777	1,317
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	4,356	1,548	5,904
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	137	1,000	1,137
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	267	261	528
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	504	1,589	2,093
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	167	231	398
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	81	6	87
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	611	7,743	8,354
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	554	244	798
61	Travailleurs spécialisés dans les services	3,595	4,219	7,814
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	1,015	362	1,377
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	1,239	131	1,370
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	1,048	108	1,156
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	217	1	218
81/82	Travailleurs des industries de transformation	1,572	715	2,287
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	9,176	377	9,553
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	24,308	1,457	25,765
87	Travailleurs du bâtiment	19,834	484	20,318
91	Personnel d'exploitation des transports	3,534	232	3,766
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	274	13	287
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	1,366	242	1,608
99	Travailleurs non classés ailleurs	66	21	87
-	Inconnue	-	-	-
TOTAL		74,461	21,761	96,222

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	369	497	866
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	665	379	1,044
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	399	1,000	1,399
25	Membres du clergé et assimilés	1	4	5
27	Enseignants et personnel assimilé	78	281	359
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	68	190	258
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	275	304	579
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	51	34	85
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	556	2,258	2,814
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	595	539	1,134
61	Travailleurs spécialisés dans les services	793	851	1,644
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	212	104	316
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	104	35	139
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	1,146	270	1,416
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	17	1	18
81/82	Travailleurs des industries de transformation	480	209	689
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	506	101	607
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	1,691	782	2,473
87	Travailleurs du bâtiment	1,784	462	2,246
91	Personnel d'exploitation des transports	111	9	120
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	169	37	206
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	190	107	297
99	Travailleurs non classés ailleurs	72	52	124
-	Inconnue	3,395	3,144	6,539
TOTAL		13,727	11,650	25,377

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

uiepb-225

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
OPTION EMPLOI SUBVENTIONNÉ INDIVIDUELLEMENT
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	146	99	245
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	167	57	224
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	54	72	126
25	Membres du clergé et assimilés	1	3	4
27	Enseignants et personnel assimilé	18	72	90
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	45	109	154
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	79	109	188
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	21	10	31
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	363	1,153	1,516
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	491	456	947
61	Travailleurs spécialisés dans les services	571	594	1,165
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	108	38	146
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	8	1	9
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	40	2	42
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	7	-	7
81/82	Travailleurs des industries de transformation	303	121	424
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	341	54	395
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	1,291	429	1,720
87	Travailleurs du bâtiment	442	7	449
91	Personnel d'exploitation des transports	90	6	96
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	104	17	121
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	127	62	189
99	Travailleurs non classés ailleurs	32	9	41
-	Inconnue	616	368	984
TOTAL		5,465	3,848	9,313

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

uiepb-225

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
OPTION PERSONNES FORTEMENT DÉFAVORISÉES SUR LE PLAN DE L'EMPLOI
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	1	3	4
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	3	-	3
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	15	19	34
25	Membres du clergé et assimilés	-	-	-
27	Enseignants et personnel assimilé	1	2	3
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	2	3	5
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	5	4	9
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	-	-	-
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	28	84	112
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	6	7	13
61	Travailleurs spécialisés dans les services	35	42	77
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	11	8	19
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	-	-	-
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	-	-	-
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	-	-	-
81/82	Travailleurs des industries de transformation	14	3	17
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	1	8	9
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	59	44	103
87	Travailleurs du bâtiment	25	1	26
91	Personnel d'exploitation des transports	1	-	1
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	2	-	2
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	2	14	16
99	Travailleurs non classés ailleurs	26	13	39
-	Inconnue	262	245	507
TOTAL		499	500	999

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

uiepb- 225

DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
OPTION PROJETS GÉNÉRAUX
INSCRIPTIONS PAR PROFESSION
SOMMAIRE NATIONAL
ANNÉE FINANCIÈRE 1985-1986

CODE DE GRAND GROUPE	DESCRIPTION	NOMBRE D'HOMMES	NOMBRE DE FEMMES	TOTAL
11	Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	222	395	617
21	Travailleurs des sciences naturelles, techniques et mathématiques	495	322	817
23	Travailleurs spécialisés des sciences sociales et secteurs connexes	330	909	1,239
25	Membres du clergé et assimilés	-	1	1
27	Enseignants et personnel assimilé	59	207	266
31	Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	21	78	99
33	Professionnels des domaines artistique et littéraire et personnel assimilé	191	191	382
37	Travailleurs spécialisés des sports et loisirs	30	24	54
41	Personnel administratif et travailleurs assimilés	165	1,021	1,186
51	Travailleurs spécialisés dans la vente	98	76	174
61	Travailleurs spécialisés dans les services	187	215	402
71	Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	93	58	151
73	Pêcheurs, chasseurs, trappeurs et travailleurs assimilés	96	34	130
75	Travailleurs forestiers et bûcherons	1,106	268	1,374
77	Mineurs, carriers, foreurs de puits et travailleurs assimilés	10	1	11
81/82	Travailleurs des industries de transformation	163	85	248
83	Usineurs et travailleurs des secteurs connexes	164	39	203
85	Travailleurs spécialisés dans la fabrication, le montage et la réparation	341	309	650
87	Travailleurs du bâtiment	1,317	454	1,771
91	Personnel d'exploitation des transports	20	3	23
93	Manutentionnaires et travailleurs assimilés, n.c.a.	63	20	83
95	Autres ouvriers qualifiés et conducteurs de machines	61	31	92
99	Travailleurs non classés ailleurs	14	30	44
-	Inconnue	2,517	2,531	5,048
TOTAL		7,763	7,302	15,065

Le 22 octobre 1986
Planification et contrôle

PLANIFICATION DE L'EMPLOI ET AUTRES PROGRAMMES CONNEXES
DÉPENSES EN FIN D'ANNÉE 1985-1986, À L'EXCLUSION DES FONDS D'A.-C.
(MILLIERS DE DOLLARS)

PROGRAMMES	PLANIFICATION DE L'EMPLOI								AUTRES PROGRAMMES CONNEXES				Total
	Intégration professionnelle		Développement de l'emploi (3)	Acquisition de compétences	Pénuries de main-d'oeuvre (4)	Développement des collectivités		Innovations	Formation en établissement	Article 38	Caisse d'accroissement des compétences professionnelles	Création d'emplois	
	Intégration professionnelle (1)	Défi 85 (2)				PROGRAMME CDÉ	Programmes d'aide à l'adaptation						
Terre-Neuve	$ 2,086	5,377	32,334	144	457	4,614	386	-	24,209	1,523	2,044	-	73,174
Île-du-Prince-Édouard	917	909	4,189	83	331	1,711	11	-	5,720	302	-	-	14,173
Nouvelle-Écosse	3,114	5,597	17,492	325	800	4,082	612	17	27,018	1,168	4,297	632	65,154
Nouveau-Brunswick	3,523	4,762	17,727	474	1,168	3,690	100	-	23,588	1,316	11	3,046	59,405
Québec	1,197	41,749	98,151	-	11,867	27,648	4,911	101	182,599	7,768	19,919	19,965	415,875
Ontario	9,003	37,676	68,733	2,853	31,036	8,871	1,885	200	215,418	5,308	6,895	5,151	393,029
Manitoba	3,209	5,290	12,914	349	1,925	2,836	85	1,824	33,755	640	564	651	64,042
Saskatchewan	709	4,005	7,518	357	1,719	1,895	207	-	29,210	748	970	675	48,013
Alberta et T.N.-O.	4,683	11,389	20,088	269	4,704	4,021	1,682	-	69,452	2,091	8,990	91	127,460
C.-B. et Yukon	13,661	18,840	47,358	2,468	5,716	8,973	2,061	-	75,910	5,195	179	1,237	181,598
Administration centrale	1,830	-	63	-	-	-	-	-	-	-	-		1,893
TOTAL	$ 43,932	135,594	326,567	7,322	59,723	68,341	11,940	2,142	686,879	26,059	43,869	31,448	1,443,815

(1) Comprend l'Option Formation Jeunesse, l'alternance travail-études et les options de l'Intégration professionnelle
(2) Les dépenses régionales ont trait à l'EEET et aux AOT
(3) Comprend la formation industrielle générale, Canada au travail, Accès-Carrières, la Compagnie des travailleurs et le Développement de l'emploi; exclut les 4,3 millions de dollars du MTP et du ministère de l'Agriculture et les 60 millions de dollars du MDN, dont on ne connaît pas l'utilisation.
(4) Comprend les frais de formation dans des métiers en pénurie de main-d'oeuvre spécialisée et les frais d'administration provinciaux.

Source : Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada